



3 1761 11701564 4


















Digitized by the Internet Archive  
in 2023 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117015644>







2A1  
C 26  
553

Government  
Publications



Second Session  
Thirty-third Parliament, 1986-87

Deuxième session de la  
trente-troisième législature, 1986-1987

## SENATE OF CANADA

## SÉNAT DU CANADA

*The Standing Senate Committee on  
Social Affairs, Science and Technology*

*Le Comité sénatorial permanent des Affaires  
sociales, des sciences et de la technologie*

*Proceedings of the Sub-Committee on*

*Délibérations du Sous-comité de*

# Training and Employment



# La formation et de l'emploi

*Chairman:*  
The Honourable PHILIPPE D. GIGANTÈS

*Président:*  
L'honorable PHILIPPE D. GIGANTÈS

Monday, April 27, 1987

Le lundi 27 avril 1987

### Issue No. 1

### Fascicule n° 1

#### First proceedings on:

#### Premier fascicule concernant:

Examination of the Consultation Paper on Training and  
the document entitled "Employment Opportunities:  
Preparing Canadians for a Better Future"  
and all other related questions

Étude du Document sur la formation et le document  
intitulé: «Occasions d'emploi: Préparation pour l'avenir»  
ainsi que toute autre question connexe

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

THE SUB-COMMITTEE ON EMPLOYMENT AND  
TRAINING

The Honourable Philippe D. Gigantès, *Chairman*  
The Honourable Brenda Robertson, *Deputy-Chairman*

and

The Honourable Senators:

\*Bonnell  
Marsden

\*Tremblay

\**Ex-Officio Members*

(Quorum 3)

LE SOUS-COMITÉ DE LA FORMATION ET DE  
L'EMPLOI

*Président:* L'honorable Philippe D. Gigantès  
*Vice-président:* L'honorable Brenda Robertson

et

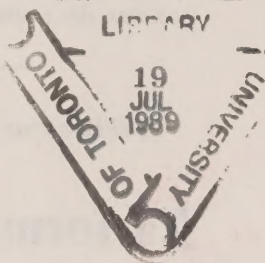
Les honorables sénateurs:

\*Bonnell  
Marsden

\*Tremblay

\**Membres d'office*

(Quorum 3)



Published under authority of the Senate by the  
Queen's Printer for Canada

Available from the Canadian Government Publishing Centre,  
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Sénat par  
l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada,  
Approvisionnement et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9



## ORDERS OF REFERENCE

Extract from the *Minutes of Proceedings of the Senate* October 30, 1986:

The Honourable Senator Gigantès moved, seconded by the Honourable Senator Nurgitz:

"That the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology be authorized to study and report upon the Consultation Paper on Training, issued by the Department of Employment and Immigration, tabled in the Senate on 11th December, 1984, and the document entitled "Employment Opportunities; Preparing Canadians for a Better Future", tabled at the First Minister's Conference held in Regina, Saskatchewan, on 14th and 15th February, 1985;

That Papers and evidence taken on the subject and the work accomplished during the 1st Session of the 33rd Parliament be referred to the Committee; and

That the Committee report no later than December 1, 1987.

The question being put on the motion, it was—  
Resolved in the affirmative."

*Le greffier du Sénat*

Charles A. Lussier

*The Clerk of the Senate*

Extract from the *Minutes of Proceedings of the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology* Tuesday, 4th November 1986:

"The Committee took note of the motion adopted by the Senate on October 30, 1986 authorizing the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology to study and report upon the Consultation Paper on Training, issued by the Department of Employment and Immigration, tabled in the Senate on 11th December, 1984, and the document entitled "Employment Opportunities; Preparing Canadians for a Better Future", tabled at the First Minister's Conference held in Regina, Saskatchewan, on 14th and 15th February, 1985;

The Honourable Senator Marshall moved,—That a Sub-Committee on Training and employment be established for this purpose.

The question being put on the motion, it was—  
Resolved in the affirmative.

The Honourable Senator Bonnell moved,—That the Committee Chairman and Vice-Chairman, as well as the Honourable Senators Gigantès, Robertson and Mardsen form the said Sub-Committee and that the Honourable Senators Gigantès and Robertson be appointed Chairman and Vice-Chairman respectively; and that the said Sub-Committee be authorized to report from time to time to the Standing Committee.

## ORDRES DE RENVOI

Extrait des *Procès-verbaux du Sénat* du 30 octobre 1986:

L'honorable sénateur Gigantès propose, appuyé par l'honorable sénateur Nurgitz,

«Que le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie soit autorisé à faire enquête et rapport sur le document d'étude sur la formation, émis par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, déposé au Sénat le 11 décembre 1984 et le document intitulé: «Occasions d'emploi: Préparation pour l'avenir», déposé à la conférence des premiers ministres sur l'économie, tenue à Régina (Saskatchewan), les 14 et 15 février 1985;

Que les documents et témoignages recueillis à ce sujet et les travaux accomplis au cours de la 1<sup>re</sup> session du 33<sup>e</sup> Parlement soient déferés au Comité; et

Que le Comité fasse rapport au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre 1987.

La motion, mise aux voix, est adoptée».

Extrait des *Procès-verbaux du Comité sénatorial permanent des Affaires sociales des sciences et de la technologie* du mardi du 4 novembre 1986:

«Le Comité prend connaissance de la motion que le Sénat a adoptée le 30 octobre 1986 autorisant le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie à faire enquête et rapport sur le Document d'étude sur la formation, émis par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, déposé au Sénat le 11 décembre 1984 et le document intitulé: «Occasions d'emploi: Préparation pour l'avenir», déposé à la conférence des premiers ministres sur l'économie, tenue à Régina (Saskatchewan), les 14 et 15 février 1985;

L'honorable sénateur Marshall propose,—Qu'un Sous-comité de la formation et de l'emploi soit établi à cette fin.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

L'honorable sénateur Bonnell propose,—Que le président et le vice-président du Comité, ainsi que les honorables sénateurs Gigantès, Robertson et Mardsen soient membres dudit sous-comité et que l'honorable sénateur Gigantès et Robertson en soient les président et vice-président respectivement; et que ledit sous-comité soit autorisé à faire rapport à l'occasion au Comité général.

The question being put on the motion, it was—  
Resolved in the affirmative.”

La motion, mise aux voix, est adoptée».

*Le greffier du Comité*

Denis Bouffard

*The Clerk of the Committee*

## MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, APRIL 27, 1987

(1)

*[Text]*

The Sub-Committee on Training and Employment of the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology met at 9:00 a.m., this day, the Chairman, the Honourable Senator Philippe D. Gigantès, presiding.

*Members of the Committee present:* The Honourable Senators Gigantès, Robertson and Rousseau (3).

*In attendance:* Miss Christine Dearing, Research Coordinator.

*Also in attendance:* The Official Reporters of the Senate.

*Witnesses:**From the Canadian Federation of Students:*

Mr. Tony Macerollo, Chairperson;  
Mr. Todd Smith, Executive Officer.  
Ms. Jean Wright, Researcher;

*From Frontier College:*

Mr. Jack Pearpoint, President;  
Mr. Rick Parsons, Co-Founder Beat the Street;  
Mr. Bill Tetley, Chairman, Board of Governors.

*From Process Technology Ltd.:*

Mr. George Jenkins, President.

The Committee, in compliance with its Order of Reference from the Senate dated October 30, 1986, proceeded to the examination of the Consultation Paper on Training and the document entitled "Employment Opportunities: Preparing Canadians for a Better Future" and all other related questions.

The witnesses made a statement and answered questions.

At 12:20 p.m., the Committee adjourned until 1:00 p.m., later this day.

## AFTERNOON SITTING

(2)

The Sub-Committee on Training and Employment of the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology met at 1:00 p.m., this day, the Chairman, the Honourable Senator Philippe D. Gigantès, presiding.

*Members of the Committee present:* The Honourable Senators Gigantès and Rousseau (2).

*In attendance:* Miss Christine Dearing, Research Coordinator.

*Also in attendance:* The Official Reporters of the Senate.

*Witnesses:**From the University of Waterloo:*

Mr. Jim Wilson, Director, Co-operative Education & Career Service  
Mr. Ted Carlton, President, Federation of Students.

## PROCÈS-VERBAUX

LE LUNDI 27 AVRIL 1987

(1)

*[Traduction]*

Le Sous-comité de la formation et de l'emploi du Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie se réunit aujourd'hui à 9 heures sous la présidence de l'honorable sénateur Philippe D. Gigantès, président.

*Membres du Comité présents:* Les honorables sénateurs Gigantès, Robertson et Rousseau (3).

*Également présente:* M<sup>me</sup> Christine Dearing, coordonnatrice des recherches.

*Aussi présents:* Les sténographes officiels du Sénat.

*Témoins:**De la Fédération canadienne des étudiants:*

M. Tony Macerollo, président;  
M. Todd Smith, directeur général;  
M<sup>me</sup> Jean Wright, recherchiste.

*Du Collège frontière:*

M. Jack Pearpoint, président;  
M. Rick Parsons, cofondateur «Beat the Street»;  
M. Bill Tetley, président, conseil des gouverneurs.

*De «Process Technology»:*

M. George Jenkins, président.

Le Comité, conformément à son ordre de renvoi du Sénat daté du 30 octobre 1986, poursuit son enquête sur le document d'étude sur la formation, sur le document intitulé: «Occasions d'emploi: Préparation pour l'avenir» et sur tout autre sujet connexe.

Les témoins font une déclaration et répondent aux questions.

À 12 h 20, le Comité ajourne la séance à 13 heures, aujourd'hui.

## SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(2)

Le Sous-comité de la formation et de l'emploi du Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie se réunit aujourd'hui à 13 heures sous la présidence de l'honorable sénateur Philippe D. Gigantès, président.

*Membres du Comité présents:* Les honorables sénateurs Gigantès et Rousseau (2).

*Également présente:* M<sup>me</sup> Christine Dearing, coordonnatrice des recherches.

*Aussi présents:* Les sténographes officiels du Sénat.

*Témoins:**De l'université de Waterloo:*

M. Jim Wilson, directeur «Co-operative Education & Career Services»;  
M. Ted Carlton, président, fédération des étudiants.



*From the "Centrale de la confédération des syndicats démocratiques":*

Mr. Jean-Paul Hétu, président;  
Mr. Pierre-Yvon Ouellette.

*From the Canadian Congress of Learning Opportunities for Women:*

Ms. Aisla Thompson, Executive Director;  
Ms. Martha Colquhoun, President.

The Committee, in compliance with its Order of Reference from the Senate dated October 30, 1986 resumed the examination of the Consultation Paper on Training and the document entitled "Employment Opportunities: Preparing Canadians for a Better Future" and all other related questions.

The witnesses made a statement and answered questions.

At 4:15 p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

*ATTEST:*

*De Centrale de la Confédération des Syndicats démocratiques:*

M. Jean-Paul Hétu, président;  
M. Pierre-Yvon Ouellette.

*Du Congrès canadien pour la promotion des études chez la femme:*

M<sup>me</sup> Aisla Thompson, directrice;  
M<sup>me</sup> Martha Colquhoun, président.

Le Comité, conformément à son ordre de renvoi du Sénat daté du 30 octobre 1986, poursuit son enquête sur le document d'étude sur la formation, sur le document intitulé: «Occasions d'emploi: Préparation pour l'avenir» et sur tout autre sujet connexe.

Les témoins font une déclaration et répondent aux questions.

À 16 h 15, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

*ATTESTÉ:*

*Le greffier du Sous-comité*

Andrew N. Johnson

*Clerk of the Sub-Committee*

## EVIDENCE

Ottawa, Monday, April 27, 1987

[Text]

The Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology Subcommittee on Training and Employment met this day at 9.00 a.m., for the purpose of studying employment and training.

**Senator Philippe D. Gigantès** (*Chairman*) in the Chair.

**The Chairman:** Good morning, and thank you for coming. This is the Subcommittee on Employment and Training. It is studying a consultation paper that was produced in December, 1984. It may seem strange that we should still be discussing it, but I do not think that education is ever static, training is ever static, or the world is ever static. The issue of how well our people are equipped with skills for life is the most important issue. Since you represent students these hearings, in a real sense, are for you, so please begin.

There are two rules. One, if you have any documents to give us we shall not print them but we shall keep them and distribute them to anyone who wishes to have those documents. It will be obvious that you gave them to us because they will be listed. The other is that according to rule 77(8) if you want to smoke you have to go outside. Also, please identify yourselves when you are about to speak; it makes it easier for transcription.

**Mr. Tony Macerollo, Chairperson, Canadian Federation of Students:** Thank you very much. Good morning. My name is Tony Macerollo and I am the Chairperson of the Canadian Federation of Students. With me today from the Canadian Federation of Students is Ms. Jean Wright, Researcher, and Mr. Todd Smith, Executive Officer.

The Canadian Federation of Students would like to thank the Senate Subcommittee on Training and Employment for inviting us here today. We appreciate the opportunity to express the concerns of hundreds of thousands of students from across the country on issues of the federal presence in post-secondary education and on employment and training.

The Canadian Federation of Students is an organization that represents post-secondary students in Canada. The Federation is concerned with the improvement of, accessibility to and the quality of post-secondary education, as well as the quality of student life. The Federation is run on democratic principles and sharing national input.

Individual students' councils from across the country send delegates to national policy setting meetings and elect fellow students to an executive body which directs the affairs of the Federation. We concentrate on lobbying, research, communications and student services.

In fact, we will be having our general meeting fairly shortly in St. John's on May 10. In attendance will be the Secretary of State, the Liberal critic for the Secretary of State and representatives from the New Democratic Party. This year, students

## TÉMOIGNAGES

Ottawa, lundi 27 avril 1987

[Traduction]

Le Sous-comité de la formation et de l'emploi du Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie se réunit aujourd'hui à 9 heures pour étudier l'emploi et la formation.

**Le sénateur Philippe D. Gigantès** (*président*) occupe le fauteuil.

**Le président:** Bonjour, et merci d'être venus. Nous sommes le Sous-comité de la formation et de l'emploi qui étudie un document de consultation produit en décembre 1984. Il peut sembler étrange que nous en soyons encore là, mais je ne crois pas que ni l'éducation, ni la formation, ni le monde lui-même soient immuables. La question des connaissances et compétences que doivent posséder les citoyens de notre pays pour réussir dans la vie est des plus importante. Étant donné que vous représentez des étudiants, ces audiences ont vraiment lieu pour vous. Aussi veuillez commencer.

Nous suivons deux règles. Voici la première. Si vous avez des documents à nous remettre, nous ne les publierons pas, mais nous les garderons et les distribuerons ensuite à ceux qui désirent les consulter. Le fait qu'ils seront énumérés prouvera que vous nous les avez transmis. L'autre règle, formulée au paragraphe 77(8) du Règlement, prévoit que les personnes qui veulent fumer doivent se rendre à l'extérieur de la salle. Je vous demande également de vous identifier lorsque vous prenez la parole, car cela facilitera la transcription du compte rendu.

**M. Tony Macerollo, président de la Fédération canadienne des étudiants:** Merci beaucoup. Bonjour. Je m'appelle Tony Macerollo et je suis président de la Fédération canadienne des étudiants. M'accompagnent les membres suivants de la fédération: M<sup>me</sup> Jean Wright, recherchiste et M. Todd Smith, agent administratif.

La Fédération canadienne des étudiants tient à remercier le Sous-comité sénatorial de la formation et de l'emploi de nous avoir invités à comparaître aujourd'hui. Nous sommes heureux d'avoir la possibilité d'exprimer le point de vue de centaines de milliers d'étudiants de toutes les régions du pays au sujet de la participation fédérale à l'enseignement postsecondaire ainsi qu'à l'emploi et à la formation.

La Fédération est un organisme qui représente les étudiants du niveau postsecondaire au Canada. Elle s'intéresse à l'amélioration, à l'accessibilité et à la qualité de l'enseignement postsecondaire ainsi qu'à la qualité de vie des étudiants. La Fédération est régie par des principes démocratiques, et toutes les régions du pays ont donc voix au chapitre.

Les divers conseils étudiants de toutes les régions envoient des délégués aux assemblées nationales et élisent des étudiants au conseil exécutif chargé de diriger les affaires de la Fédération. Notre activité porte principalement sur le lobbying, la recherche, les communications et les services aux étudiants.

De fait, nous tiendrons notre prochaine réunion générale sous peu à Saint-Jean, le 10 mai prochain. Le Secrétaire d'État, le critique libéral chargé du secrétariat d'État et des représentants du Nouveau parti démocratique y assisteront.

## [Text]

will be concentrating on issues of direct concern to Newfoundland as we meet with their provincial legislature.

The importance of post-secondary education in Canada today cannot be overemphasized. The senators on this subcommittee have devoted much time to post-secondary education themselves. While the completion of post-secondary education does not guarantee a job, it does make employment more likely. In March of 1987, the unemployment rate was 13.2 per cent for those with a high school diploma; 7.4 per cent for those with a college diploma; and 4 per cent for those with a university degree. Greater labour force participation, higher wages and more employment stability are also characteristics of those with more education.

As well as providing education for employment, post-secondary institutions play important roles as centres of inquiry, developers of basic research and centres for the understanding and transmission of our own and other cultures.

Besides imparting specific detailed information, post-secondary institutions teach the arts of analyzing and understanding, which are so important for the solution of a wide variety of problems in this country today.

In the last few years, a lot of dissatisfaction has been expressed by the federal government concerning its role in the funding of post-secondary education. Both the Liberal and Conservative governments have reduced the rate of increase in transfer payments to the provinces, thus substantially reducing the amount of money available for post-secondary education.

We were somewhat concerned at the recommendation of the Senate Committee on National Finance that funding and responsibility for post-secondary education be turned over to the provinces. We certainly realize the problems with the EPF formula, (Established Programs Financing) and we have made numerous representations over the last few years in which we have discussed the deficiencies of this formula. These include presentations to the House of Commons Standing Committee on Trade, Finance and Economic Affairs in 1984, the Special Senate Committee on Youth, the Legislative Committee on Bill C-96 and the Standing Senate Committee on National Finance. Nowhere, however, did we suggest that the federal government should abandon its role to the provinces—quite the reverse. We feel that the federal government should maintain and even strengthen its role.

The Federation's constitution states that one of our aims is to achieve our ultimate goal: A system of post-secondary education which is accessible to all, of high quality and nationally planned. If legislation were passed following the Senate committee's recommendations, we feel that the provinces might well decide to use the additional tax room allowed by the federal government to help them finance other projects. Certainly, the track record of the past does not lead us to any other conclusion.

## [Traduction]

Cette année, les étudiants concentreront leur attention sur les questions qui concernent directement Terre-Neuve, au moment de rencontrer les représentants de leur Assemblée législative provinciale.

On ne saurait trop insister sur l'importance de l'enseignement postsecondaire au Canada. Les membres du sous-comité ont eux-mêmes consacré beaucoup de temps à l'enseignement postsecondaire. Bien qu'un diplôme d'études postsecondaires ne garantisse pas un emploi, il en augmente la probabilité. En mars 1987, le taux de chômage était de 13,2 p. 100 chez les détenteurs d'un diplôme d'études secondaires; de 7,4 p. 100 chez les détenteurs d'un diplôme collégial et de 4 p. 100 chez ceux qui détiennent un diplôme universitaire. Ceux qui ont fait des études plus poussées se trouvent davantage un emploi, gagnent un salaire plus élevé et ont une plus grande stabilité d'emploi.

En plus de dispenser de l'enseignement en vue d'un emploi, les établissements d'enseignement postsecondaire jouent un rôle important en tant que centres de renseignements et de recherches et ils favorisent la compréhension et l'apprentissage de notre propre culture et des cultures étrangères.

En plus de communiquer de l'information détaillée précise, les établissements d'enseignement postsecondaire enseignent l'art d'analyser et de comprendre, ce qui peut aider énormément à régler bon nombre des problèmes que connaît actuellement notre pays.

Ces dernières années, le gouvernement fédéral s'est dit insatisfait de son rôle concernant le financement de l'enseignement postsecondaire. Les gouvernements libéral et conservateur ont diminué le taux d'augmentation des paiements de transfert aux provinces, réduisant ainsi considérablement les fonds à la disposition de l'enseignement postsecondaire.

Nous nous sommes inquiétés de la recommandation du Comité sénatorial des finances nationales de laisser aux provinces le financement et la responsabilité de l'enseignement postsecondaire. Nous sommes bien conscients des problèmes que pose la formule de financement des programmes établis, et nous avons fait de nombreuses interventions ces dernières années pour en étayer les lacunes. Nous avons notamment présenté des mémoires au Comité permanent de la Chambre des communes du commerce, des finances et des affaires économiques en 1984, au Comité sénatorial spécial sur la jeunesse, au Comité législatif chargé d'étudier le projet de loi C-96 et au Comité sénatorial permanent des finances nationales. Nous n'avons cependant jamais recommandé que le gouvernement fédéral abandonne son rôle aux provinces, bien au contraire. Selon nous, le gouvernement fédéral doit conserver et même renforcer son rôle.

La constitution de la Fédération a notamment comme objectif fondamental la réalisation d'un système d'enseignement postsecondaire de haute qualité accessible à tous et mis en œuvre à l'échelle nationale. Si le projet de loi était adopté selon les recommandations du comité sénatorial, nous estimons que les provinces pourraient décider d'utiliser la marge fiscale supplémentaire que leur accorderait le gouvernement fédéral pour financer d'autres projets. L'expérience antérieure ne permet de tirer aucune autre conclusion.



## [Text]

**The Chairman:** Would you repeat that?

**Mr. Macerollo:** If legislation were passed following the Senate committee's recommendation, we feel that the provinces might well decide to use the additional tax room that has been given to them for purposes other than post-secondary education.

We remain skeptical that post-secondary education would be a priority for them, and, further, this would increase regional inequities counter to the intent of the Canadian Constitution, which enshrines the principle of equalization and commits governments to providing all Canadians with a reasonable level of public services. We support increases in research funding, but we feel that this would be of little use without ensuring adequate operating grants to these institutions.

We were, however, encouraged by the federal government's commitment to a national forum on post-secondary education to be held this fall. We hope that it will be a prelude to a serious re-negotiation of the EPF formula with the provinces.

One of the things that a student needs most while they are going through their education is a summer job. In fact, our policy is that the best form of student aid is a summer job. Thus, we have encouraged the federal government to provide funds for summer employment and to improve these programs.

Last summer, in 1986, 170,000 returning students were unemployed—a national rate of 3.3 per cent—and this rate would have been much higher had it not been for the economic recovery identified primarily in Ontario.

There was a good deal of regional disparity with the unemployment rates for returning students. It was as high as 29.3 per cent for Newfoundland students this past July.

Therefore, we were naturally disappointed that the funding for this year's summer employment program for students was \$30 million less than in the previous year. We are also concerned that, within the context of this program, the number of correlated jobs is on the decline as well.

Although the Federation is responsive to issues facing students who are attending post-secondary institutions, we are also deeply concerned with the policies which affect all Canadian youth. We feel it is extremely unfortunate when student and non-student youth are portrayed as opposing groups. This is something we are witnessing to some degree with this current government. We would strongly advocate a policy or policies to enhance both employment and other opportunities for both student and non-student groups.

Youth unemployment rates have been high for a number of years and are expected to remain so for several years. The contributing factor to these rates is not rapid job turnover but it is as a result of individuals suffering long periods of unemployment; a situation which is symptomatic of individuals having

## [Traduction]

**Le président:** Pourriez-vous répéter?

**M. Macerollo:** Si le projet de loi était adopté suivant les recommandations du comité sénatorial, nous estimons que les provinces pourraient décider d'utiliser leur marge fiscale supplémentaire à d'autres fins que l'enseignement postsecondaire.

Nous doutons que l'enseignement postsecondaire constituerait une priorité pour les provinces et, en outre, il en résulterait une aggravation des inégalités régionales, contrairement à ce que prévoit la Constitution canadienne qui prévoit le principe de l'égalité et engage les gouvernements à fournir à tous les Canadiens des services publics acceptables. Nous sommes en faveur de l'augmentation des fonds de recherche, mais nous estimons que cette mesure ne sera que de peu d'utilité si on n'assure pas aux établissements visés des subventions de façonnement adéquates.

Nous avons cependant été encouragés par l'engagement qu'a pris le gouvernement fédéral de tenir à l'automne une conférence nationale sur l'enseignement postsecondaire. Nous espérons qu'elle constituera un prélude à une renégociation sérieuse de la formule de financement des programmes établis avec les provinces.

Une des choses dont un étudiant a le plus besoin pendant ses études est un emploi d'été. En fait, nous estimons que la meilleure façon d'aider un étudiant est de lui assurer un emploi d'été. C'est pourquoi nous avons encouragé le gouvernement fédéral à financer la création d'emplois d'été et à en améliorer les programmes.

L'été dernier, en 1986, 170 000 étudiants étaient en chômage, soit un taux national de 3,3 p. 100, et ce pourcentage aurait pu être beaucoup plus élevé, n'eût été de la relance économique survenue en Ontario.

Le taux de chômage chez les étudiants affichait des écarts notables d'une région à l'autre. À Terre-Neuve, en juillet dernier, le taux de chômage atteignait 29,3 p. 100.

Aussi, avons-nous été déçu d'apprendre que cette année le financement du programme d'emplois d'été pour étudiants est réduit de 30 millions de dollars par rapport à l'année dernière. Nous craignons également que cette réduction n'entraîne une diminution du nombre d'emplois correspondants.

Bien que la Fédération s'intéresse aux problèmes des étudiants des établissements d'enseignement postsecondaire, elle se préoccupe aussi beaucoup des politiques qui concernent toute la jeunesse canadienne. Il est tout à fait regrettable que les jeunes qui sont aux études et ceux qui ne le sont pas soient perçus comme des groupes opposés. Dans une certaine mesure, c'est ce que fait le gouvernement actuel. Nous demandons plutôt instamment au gouvernement d'adopter une ou des politiques qui favorisent l'emploi et de nouveaux débouchés autant pour les jeunes aux études que pour ceux qui ne sont pas à l'école.

Le chômage chez les jeunes se maintient à un niveau élevé depuis de nombreuses années, et on ne prévoit pas de changement pour plusieurs années encore. Cette situation n'est pas due au roulement de la main-d'œuvre, mais aux longues périodes de chômage que doivent traverser les intéressés; elle témoi-

## [Text]

problems finding jobs rather than a weak labour force attachment.

Therefore, we are concerned that federal spending on training and job creation is falling. Moreover, even some moneys originally allocated are not being spent. Funding for job creation and training programs is being reduced from \$2.2 billion in 1984-85 to \$1.7 billion in 1987-88.

We are also worried about the reductions in college-based training in favour of employer-based training. While we realize that exposure to the world of work is important, we also feel it is important to acquire skills that can be transferred from one job to another. Potential problems with employer-based training include: Lack of sufficient monitoring of the training; reduction of training activity in times of economic recession; training which is too job or company specific; and a disruption of the permanent workforce in these situations.

Certain groups face barriers to the utilization of training including women, individuals in threatened communities, the severely employment disadvantaged and the recently unemployed. Most unemployed persons are not qualified to receive training unless they become long-term unemployed and are in severe difficulties.

The participation of women in the program is a problem. In 1985-86, only 34 per cent—with the exclusion of the Challenge Summer Employment Program—were women. Most of the training of women which is taking place is still in the traditional and low paying occupations. The reduction of orientation or bridging programs for women is further threatening the level of quality of services.

The Canadian Jobs Strategy scheme to assist threatened communities-Futures has been slow to get started and eligibility criteria for parts of it are quite often restricted. In small, remote communities, it is often difficult to assemble enough trainees from any one eligibility group to mount a training project. As a result, training needs are not met and individuals, many of whom are seasonal workers, remain under-employed.

Ever since the initiation of the Critical Skills Training Program or its present incarnation, Skill Investment, there have been many problems with forecasting a coherent list of occupations in critical demand. The federally allocated Local Advisory Councils are designed to aid in local community involvement in the Canadian Jobs Strategy programming. They are chaired by the local M.P. In addition, local Members of Parliament are involved in approving all proposals under the Job Development Program in their constituency. There is a danger that such arrangements could come into conflict with the government structure of provincial and territorial training institutions and could distort the management of the provincial and territorial educational systems.

## [Traduction]

gne de leurs difficultés à trouver un emploi, plutôt qu'un manque de persévérance de leur part au travail.

Aussi, nous nous inquiétons de ce que la participation financière du gouvernement fédéral à la formation et à la création d'emplois aille en diminuant. Qui plus est, certains fonds initialement affectés à cette fin ne sont plus disponibles. Le financement des programmes de création d'emplois et de formation est passé de 2,2 milliards de dollars en 1984-1985 à 1,7 milliard de dollars en 1987-1988.

Nous nous inquiétons également des coupures apportées à la formation en cours d'études au profit de la formation en cours d'emploi. Bien que nous soyons conscients de l'importance du contact avec le monde du travail, nous estimons qu'il est également important d'acquérir des connaissances transférables d'un emploi à l'autre. La formation en cours d'emploi peut notamment créer les problèmes suivants: insuffisance de la surveillance pendant la formation; réduction de la formation en période de récession économique; caractère trop spécifique de la formation; et désorganisation de la main-d'œuvre permanente.

Certains groupes subissent des entraves à la formation, notamment les femmes, les personnes qui vivent dans des collectivités menacées, celles qui éprouvent de graves problèmes d'emploi et les nouveaux chômeurs. La plupart des chômeurs ne sont pas admissibles à la formation à moins d'être au chômage depuis longtemps et d'être dans une situation particulièrement pénible.

La participation des femmes au programme pose un problème. En 1985-1986, seulement 34 p. 100 des participants, à l'exception du programme d'emplois d'été Défi, étaient des femmes. La majeure partie de la formation dispensée aux femmes touche des emplois traditionnels peu rémunérés. Les coupures apportées aux programmes d'orientation et aux programmes relais pour les femmes constituent une menace supplémentaire à la qualité des services.

Le programme canadien de stratégie en matière d'emplois en vue d'aider les collectivités menacées a démarré lentement, et certains de ces critères d'admissibilité sont, dans bien des cas, trop exigeants. Dans les petites collectivités reculées, il est souvent difficile de regrouper suffisamment de stagiaires d'un groupe donné pour créer un programme de formation. Il s'ensuit que les besoins de formation ne sont pas respectés, et les personnes concernées, dont bon nombre sont des travailleurs saisonniers, demeurent sous-employés.

Depuis la création du Programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisés, qui s'appelle maintenant le Programme d'acquisition de compétences, on a éprouvé plusieurs problèmes en ce qui concerne l'établissement d'une liste cohérente des métiers en pénurie de main-d'œuvre. Les conseils consultatifs locaux créés par le gouvernement fédéral ont pour but de faciliter la participation des collectivités à la programmation de la stratégie canadienne en matière d'emploi. Ces conseils sont présidés par le député de chaque circonscription. En outre, les députés interviennent dans l'approbation de toutes les propositions soumises dans le cadre du Programme de création d'emplois dans leur circonscription. Il y a un risque que ces programmes n'entrent en conflit avec



## [Text]

I have wanted to keep the formal presentation as brief as possible this morning with the hope that we can venture into a discussion. However, I think it is safe to say that the focus of our concerns lies with the investment that must be made in an area like post-secondary education. Quite clearly, the benefits are there and, within the context of this country, the employment opportunities are clearly made available to individuals who have had the opportunity to access post-secondary education.

I think, within the context of this discussion, it becomes quite clear that we must talk about the key focus and that is accessibility. Reports and commissions to no end, for many years, have been quite concerned that the level of participation of low-income Canadians is just simply not present within our system of post-secondary education. Rather than admitting that that is happening, I think it becomes an increased challenge, certainly for the federal government, to make sure that those avenues are open for individuals who do not traditionally attend post-secondary education. Quite simply, I think that is one of the problems that is affecting youth across this country if they have not had the opportunity to further themselves in this particular fashion. I stress the word, "opportunity." No one is forcing 100 per cent of youth in this country to go to school, but, certainly, if the opportunity were there, I think that within the context of employment we would find the situation to have improved quite dramatically.

That is why we emphasize federal involvement, that is, a federal government which must ensure that all Canadians have an equality of opportunity which is something which ten provinces cannot guarantee.

Mr. Chairman, that concludes my remarks at this time.

**The Chairman:** Thank you very much. Your remarks were extremely interesting. I have some questions for you and Miss Dearing, Research Co-ordinator for this subcommittee, will also have some questions.

One of the problems was highlighted by you when you said that if the recommendations of the National Finance Committee are followed we may find, if you like, regional inequalities in education. The fact is that these regional inequalities already exist and, therefore, that is a lot of evidence in favour of what you are saying. Some of the provinces have simply been putting the money into black top rather than into schools.

However, what is your alternative to EPF? Some members of the National Finance Committee, people who are very much for improved education, have consciously said to me that they hope that there will be a crisis which will force the country to get together and say that the situation can no longer go on as it is and that we must get together and have a national post-secondary education scheme, although Quebec may want to opt out. What is your alternative?

**Mr. Macerollo:** My initial reaction to hearing the comment that we should let a crisis happen is that it illustrates, quite

## [Traduction]

l'infrastructure publique des établissements de formation des provinces et des territoires et qu'ils ne nuisent à la gestion de leurs systèmes d'enseignement respectifs.

J'ai voulu que mon exposé soit le plus bref possible ce matin, dans l'espoir que nous puissions en discuter. Je pense pouvoir affirmer que nos préoccupations portent principalement sur l'investissement nécessaire dans un domaine comme l'enseignement postsecondaire. De toute évidence, il y a des avantages à en retirer et étant donné les conditions qui prévalent dans notre pays, les débouchés en matière d'emploi existent de toute évidence pour ceux qui ont eu la possibilité de faire des études postsecondaires.

Je crois qu'il est évident, dans le cadre de la discussion actuelle, qu'il nous faut parler de la clé du problème, l'accessibilité. Pendant de nombreuses années, les commissions se sont inutilement préoccupées de l'absence des Canadiens à faible revenu dans le système d'enseignement postsecondaire. Au lieu de se limiter à reconnaître ce fait, je pense que le plus grand défi à relever, pour le gouvernement fédéral, est de s'assurer qu'il existe des débouchés pour les personnes qui, traditionnellement, ne font pas d'études postsecondaires. C'est l'un des problèmes qui touche les jeunes Canadiens qui n'ont pas eu la possibilité de s'épanouir par le biais d'études postsecondaires. J'insiste sur le mot «possibilité». Personne ne force tous les jeunes Canadiens à fréquenter l'école, mais si la possibilité existe, je crois que dans le contexte de l'emploi nous constaterions que la situation s'améliorerait sensiblement.

C'est pourquoi nous insistons sur la participation du gouvernement fédéral; il doit s'assurer que tous les Canadiens ont des chances égales, ce que ne peuvent garantir les dix provinces.

Monsieur le président, ainsi se termine mon exposé pour l'instant.

**Le président:** Merci beaucoup. Vos commentaires étaient extrêmement intéressants. J'ai quelques questions, et M<sup>lle</sup> Dearing, coordonnatrice de la recherche pour le sous-comité, en a également.

Vous avez soulevé un des problèmes en disant que si les recommandations du Comité national des finances sont adoptées, il pourrait en résulter des inégalités régionales en matière d'éducation. En fait, ces inégalités existent déjà et elles ne font que renforcer ce que vous dites. Certaines provinces ont utilisé l'argent à d'autres fins que l'enseignement.

Toutefois, quelle alternative proposez-vous au financement des programmes établis? Certains membres du Comité des finances nationales, de ceux qui sont tout à fait en faveur de l'amélioration de l'enseignement, m'ont dit de bonne foi espérer qu'il se produira une crise qui forcera tous les Canadiens à se réunir et à reconnaître que la situation actuelle ne peut plus exister et qu'il faut unir nos efforts pour créer un programme d'enseignement postsecondaire national, quoique le Québec ne voudra peut-être pas y adhérer. Quelle est votre solution?

**M. Macerollo:** Ma première réaction, en entendant que nous devrions laisser se produire une crise est que cela illustre tout



## [Text]

simply, the non-recognition of the role of leadership that a federal government must play in a field as crucial as this.

I do not think you can let the situation deteriorate to the point where people are just so furious that they have to come together, because the constitutional difficulties have not been settled. The premiers and the Prime Minister are not necessarily getting along. In the process of deterioration as we head into that crisis there is only one victim and that is the academic community and, most specifically, those people who have not had the ability to enter the institution up to the time that the crisis happens.

I suppose I cannot give you a specific formula on EPF today. If the federal government and the provinces have not been able to work it out, the three of us will probably spend quite a lot of energy developing such a formula and we have not reached that point. I think there must be a recognition of the accepted and acknowledged role of the federal government in this area and, from there, a delineation of responsibilities. Perhaps the forum on post-secondary education to be held this fall will provide a longer-term framework for that kind of discussion. But the federal government definitely cannot take the attitude that "This isn't fair—I'm taking my toys and I'm going home." The federal government cannot do that because that would be dangerous to all Canadians. The situation may be confusing or perplexing at this point; it may be the subject of many a debate, but to step out of that process and to allow post-secondary education in this country to deteriorate is, quite simply, an abatement of responsibility, and that key responsibility is national leadership.

If ten provinces pursue their own particular routes on post-secondary education, there would be an effect on our international affairs, with respect not only to the presence of international students in this country but also with respect to our reputation within the western economic community. When a comparison of educational systems is made, can the federal government only report? I think it must do more than that.

**The Chairman:** I will interrupt for a moment, Mr. Macerollo, to welcome Senator Brenda Robertson. Senator Robertson has served as a government minister in New Brunswick and has shown great interest and dedication to the problems you are discussing.

Mr. Macerollo, on behalf of the Canadian Federation of Students, has just completed his presentation and has stressed his opposition and the opposition of that organization to the formula adopted by the Senate Finance Committee, which advises that we give the tax points and the money to the provinces, let the feds get out of the matter and let the provinces go ahead. Part of his opposition is based on the fact that provinces have been using funds that ought to have gone into education for other purposes. We have just been told that the way to solve this problem is not to allow the federal government to take the view that this is unfair, that the provinces should handle this responsibility and we can all wait for a crisis to evolve,

## [Traduction]

simplement la non-reconnaissance du rôle de premier plan que le gouvernement fédéral doit jouer dans un domaine aussi important.

Je ne crois pas qu'on puisse laisser la situation se détériorer jusqu'au point où les intéressés deviennent tellement furieux qu'ils doivent se réunir, car les difficultés constitutionnelles n'ont pas été surmontées. Les premiers ministres provinciaux et fédéral ne s'entendront pas nécessairement. La détérioration liée à la crise ne fait qu'une seule victime, les étudiants et, plus précisément, ceux qui n'auront pas eu la possibilité de faire des études avant que la crise ne survienne.

Je ne peux sans doute pas proposer aujourd'hui une formule de financement des programmes établis. Si le gouvernement fédéral et les provinces n'ont pas réussi à le faire, mes deux collègues et moi-même aurions sans doute beaucoup à faire pour y parvenir, et nous n'en sommes pas là. Je pense qu'il devrait y avoir une reconnaissance et une acceptation du rôle du gouvernement fédéral dans ce domaine et, à partir de là, une répartition des responsabilités. La conférence sur l'enseignement post-secondaire qui doit avoir lieu à l'automne permettra peut-être d'établir un cadre à plus long terme à cet égard. Quoi qu'il en soit, le gouvernement fédéral ne peut assurément pas adopter l'attitude de celui qui, mécontent, refuse de jouer et s'en retourne chez lui. Le gouvernement fédéral ne peut agir ainsi, car cela serait dangereux pour tous les Canadiens. La situation est peut-être confuse à l'heure actuelle; elle nécessitera peut-être beaucoup de discussions, mais le fait de se retirer du processus et de permettre que la situation de l'enseignement post-secondaire au Canada se détériore constituerait ni plus ni moins un refus d'assumer ses responsabilités, c'est-à-dire de prendre l'initiative au niveau national.

Si les dix provinces suivent leur propre voie en matière d'enseignement postsecondaire, nos affaires internationales s'en ressentiront, non seulement en ce qui concerne la présence d'étudiants étrangers au Canada, mais aussi pour ce qui est de notre réputation au sein de la collectivité économique occidentale. Quand il s'agit de comparer les systèmes d'enseignement, le gouvernement fédéral peut-il se limiter à faire un rapport? Je pense qu'il doit faire plus que cela.

**Le président:** Permettez-moi de vous interrompre un instant, monsieur Macerollo, pour souhaiter la bienvenue à la sénatrice Brenda Robertson. Elle a été ministre au Nouveau-Brunswick et a manifesté beaucoup d'intérêt et consacré beaucoup d'énergie aux problèmes dont vous parlez.

M. Macerollo, qui représente la Fédération canadienne des étudiants, vient de terminer son exposé et il nous faisait part de son opposition et de celle de l'organisme qu'il représente à la formule adoptée par le Comité sénatorial des finances, qui recommande de céder des points fiscaux et les fonds aux provinces, et préconise que le gouvernement fédéral se retire du dossier et le laisse aux provinces. Il fonde son opposition en partie sur le fait que les provinces ont utilisé l'argent à d'autres fins que l'enseignement. Il nous a dit que la solution au problème ne consiste pas pour le gouvernement fédéral à dénoncer la situation, ni pour les provinces à se charger du dossier, ni pour nous tous à attendre qu'une crise se produise, pour créer

[Text]

so that then everybody will get together to produce a sort of national system which will perform the miracle of attaining equal national standards of education while, at the same time, not stepping on provincial jurisdiction. That is where we were when you came in, senator.

**Senator Robertson:** Have you any views on the idea of taking the money that is now given to the provinces, supposedly to go to the universities, dividing it by the number of students and paying it directly to the students? A number of people have suggested that this money ought to go to the students.

**Mr. Macerollo:** I believe you are talking about the concept of the voucher system.

**Senator Robertson:** Yes.

**Mr. Macerollo:** I will defer to Ms. Wright, who has done quite a lot of work in this area.

**Ms. Jean Wright, Researcher, Canadian Federation of Students:** This system has often been suggested, certainly in the report of the Macdonald commission, and seems to surface every time there is a discussion of the financing of post-secondary education. A number of problems with that system have been raised in the report prepared by Al Johnson, one of which is that although, at the initiation of the system, all students across the country might receive some sort of payment that would be equal, this payment would really not be equal in terms of the expenses that they face. Then there is the whole matter of research funding. How much money from the EPF would be diverted to research if all of the money were to be given to the students? This system would probably lead to chaos in terms of the planning for the institutions.

I think this system might result in too much power given directly to a centralized government in terms of determining a student's course of study. It would directly interfere with the autonomy of individual institutions, which we would see as a problem. I think when we envision national standards and a nationally planned education, we do not want to see it at a very fine level. We want to see the adherence to broad principles.

There have been a number of reports from the Secretary of State. They seem to change slightly every time they come out, but the most recent report on the financing of post-secondary education, which was issued in February, I believe, outlined about six principles that are behind the current involvement of the federal government in post-secondary education. I think we do see a fair number of difficulties with the voucher system. In my view, there would be a lot of opposition to it, philosophically and in terms of practicalities.

**Senator Robertson:** This whole subject is very difficult from a constitutional point of view. The federal government controls the money to be given to post-secondary education, and a number of the provinces really want to get into the act.

**Mr. Macerollo:** I take it that you are expecting a response.

**Senator Robertson:** Not necessarily; that is just a comment. I have never known what to do about this problem.

**Mr. Macerollo:** I think it can be overcome. There has to be a method that the federal government could use to provide

[Traduction]

tous ensemble un système national qui, par miracle, réaliserait une qualité d'enseignement d'égale qualité à l'échelle nationale, tout en évitant d'empiéter sur le champ de compétence des provinces. Nous en étions là lorsque vous êtes entrée, madame.

**Le sénateur Robertson:** Que pensez-vous de l'idée de prendre l'argent donné aux provinces, qui est censé aller aux universités, de le diviser par le nombre d'étudiants et de leur verser directement? Certains ont suggéré que cet argent soit remis aux étudiants.

**M. Macerollo:** Je présume que vous parlez du système des notes de frais.

**Le sénateur Robertson:** Oui.

**M. Macerollo:** Je laisserai la parole à M<sup>me</sup> Wright, qui a beaucoup étudié la question.

**Mme Jean Wright, chercheuse, Fédération canadienne des étudiants:** Cette formule a souvent été proposée, dans le rapport de la commission Macdonald notamment, et semble revenir à la surface chaque fois qu'il y a discussion sur le financement de l'enseignement postsecondaire. Les nombreux problèmes que cette formule présente ont été soulevés dans le rapport rédigé par M. Al Johnson, et l'un d'eux est qu'au moment de la mise en place du régime, tous les étudiants du pays recevraient les mêmes versements sans que leurs dépenses ne soient les mêmes. Puis, il y a toute la question du financement de la recherche. Quelle proportion du financement des programmes établis serait consacrée à la recherche si tous les fonds devaient être versés aux étudiants? Ce régime serait probablement une source de confusion générale pour la planification des établissements d'enseignement.

À mon avis, le régime accorderait à un gouvernement centralisé trop de pouvoirs directs sur les programmes d'études. Il aliénerait directement l'autonomie des établissements d'enseignement, ce qui, à nos yeux, serait grave. Quand nous envisageons des normes nationales et un enseignement national, nous ne voulons pas tenir compte de considérations particulières. Nous voulons l'adoption de grands principes généraux.

De nombreux rapports ont été rédigés par le Secrétariat d'État. Ils semblent tous un peu différents les uns des autres, mais le plus récent sur le financement de l'enseignement postsecondaire, publié en février je crois, énonce six principes qui sous-tendent la participation actuelle du gouvernement fédéral à l'enseignement postsecondaire. Je pense que nous voyons vraiment que le système des notes de frais comporte de nombreuses difficultés. À mon avis, il soulèverait beaucoup d'opposition, sur le plan tant théorique que pratique.

**Le sénateur Robertson:** Toute cette question est très difficile d'un point de vue constitutionnel. Le gouvernement fédéral gère les fonds prévus à l'enseignement postsecondaire, et beaucoup de provinces tiennent vraiment à participer à leur gestion.

**M. Macerollo:** J'imagine que vous voulez une réponse.

**Le sénateur Robertson:** Pas nécessairement; ce n'est qu'une observation. Je n'ai jamais su comment régler ce problème.

**M. Macerollo:** Je pense qu'on peut le résoudre. Il doit y avoir une méthode que le gouvernement fédéral pourrait utili-



*[Text]*

some sort of incentive to encourage the provinces to spend the money in the appropriate area. I think of years prior to 1977 when, indeed, the cost-sharing was certainly a little more specific to post-secondary education. There were obviously pressures that removed us from that kind of relationship, but I think even then it was possible to identify a relationship. It is hard to say who has what responsibility at this point. If, prior to 1977, something that basic could have been established, I think it is possible to do it again.

**Senator Robertson:** I also believe that the Established Programs Financing Acts have not helped matters. The terms of the Established Programs Financing seemed to muddy the waters.

**Mr. Macerollo:** I think many people would agree with you. At the national forum of post-secondary education, one of our hopes is to avoid using EPF as the focal point of the discussion. I think everybody agrees that it is a damaged system. The theme that has to be retained is the matter of the federal presence.

**Senator Robertson:** I agree.

**The Chairman:** How about the use of one thing which does not seem to shock the provinces, which is the federal funding of research, combined with vouchers for students?

**Mr. Macerollo:** Again, I think it is fair to say that the Federation would concur with the recommendations on research; furthermore, that funding should be made available to cover the indirect costs of that research. On the voucher system for students, Jean has outlined a number of points of concern to us. One other concern is that when I envision this sort of scenario developing, money going directly to the students and then to the universities, I also envision a substantially increased tuition fee. I foresee significant and unpredicted changes to the student assistance programs in this country. I think it is quite clear that before we could even venture into a discussion beyond the conceptual phase, we would have to determine what is the effect of giving that money directly to the students. We must try to envision the psychological or sociological effect of a \$5,000 tuition fee. They may have the money from the federal government, but what effect is that price tag having on the students' ability or incentive to go to school?

**The Chairman:** Let me try something else. How about exploring the possibility of perhaps slowing down the pace at which you are going to get a degree by combining studies with paid work, and federal help for that sort of paid work?

**Mr. Macerollo:** We know, indeed, that that happens now. The University of Waterloo is an excellent example of where a co-op system has been established. It is also my understanding that that particular administration is going to be looking at costing out that program and making students pay a little more to run the program, since the incidental and ancillary fee announcements in the Province of Ontario most recently. There is certainly nothing wrong with that avenue of pursuing a post-secondary education. Certainly the students at the Uni-

*[Traduction]*

ser pour encourager d'une façon quelconque les provinces à dépenser les fonds de la façon voulue. Je pense aux années antérieures à 1977 quand, vraiment, le partage des coûts caractérisait sûrement un peu plus l'enseignement postsecondaire. De toute évidence, des pressions ont été exercées pour nous écarter de cette formule, mais je pense que même à ce moment-là elle existait encore. À l'heure actuelle, il est difficile de dire qui assume telle ou telle responsabilité. Si, avant 1977, on a réussi à établir une chose aussi élémentaire, je pense qu'on peut encore le faire.

**Le sénateur Robertson:** Je pense aussi que le financement des programmes établis n'a pas amélioré la situation. Leurs conditions de financement semblent l'embrouiller.

**M. Macerollo:** Beaucoup seraient d'accord avec vous, je pense. À la Conférence nationale sur l'enseignement postsecondaire, nous ne voulons pas orienter la discussion sur le financement des programmes établis. À mon avis, tout le monde convient que ce régime est boîteux. Le thème à retenir est celui de la présence fédérale.

**Le sénateur Robertson:** Je suis d'accord.

**Le président:** Pourquoi ne pas combiner une notion qui ne semble pas choquer les provinces, le financement fédéral de la recherche, et les notes de frais pour les étudiants?

**M. Macerollo:** Encore une fois, je pense qu'on peut dire que la fédération approuverait les recommandations concernant la recherche; de plus, ce mode de financement devrait permettre d'assumer les coûts indirects de la recherche. Pour ce qui est des notes de frais pour les étudiants, M<sup>me</sup> Wright a soulevé un certain nombre de questions qui nous inquiètent. Quand j'imagine le déroulement de ce scénario, je crains aussi que les frais de scolarité n'augmentent considérablement. Je prévois que les programmes canadiens d'aide aux étudiants subiraient des changements importants et imprévisibles. Il est bien clair, à mon avis, qu'avant de s'aventurer dans une discussion qui irait au-delà du principe même de ce régime, il nous faudrait déterminer les répercussions qu'il entraînerait. Nous devons essayer d'envisager ce que des frais de scolarité de 5 000 \$ auraient comme effet psychologique ou sociologique. Les étudiants peuvent toucher des fonds du gouvernement fédéral, mais quel effet des frais de scolarité aussi élevés auraient-ils sur la capacité ou la motivation des étudiants à poursuivre leurs études?

**Le président:** Permettez-moi de proposer une autre solution. Ne pourrait-on pas explorer la possibilité de prolonger le nombre d'années d'études menant à l'obtention d'un diplôme en combinant études et travail rémunéré et en prévoyant une aide fédérale pour le travail rémunéré?

**M. Macerollo:** Nous savons que cette formule existe déjà. On peut citer en exemple l'université de Waterloo où un régime coopératif a été établi. Si je ne m'abuse, l'administration de cette université doit évaluer les coûts du programme en vue de faire payer un peu plus aux étudiants, depuis que, tout récemment, des frais accessoires ont été annoncés par la province de l'Ontario. Il n'y a assurément rien de mal dans cette façon de poursuivre des études postsecondaires. Il n'y a pas de doute qu'elle semble convenir aux étudiants de l'Université de



*[Text]*

versity of Waterloo seem to concur. I caution you on the implementation of this. Whether it be nation-wide or province-wide throughout every institution, I think that one of the virtues of these co-op programs throughout the country is that they are not many and numbered; thus leaving and allowing particular communities to handle the employment. You must remember that the students of the University of Waterloo, as an example, when they go on their co-op programs, travel all across the province.

**The Chairman:** Post-secondary education, as you have probably said, should not be seen as creating a division between students and non-students, or, say, students and apprentices, to go into learning a trade after they have completed secondary school. Would you care to expand on that?

**Mr. Macerollo:** I think that at the very minimum—and Jean told me to elaborate on this—we would want to recognize that there are a variety of types of education which a person can receive after he has completed his secondary education. That, even in itself, is reflected quite nicely within our college and university systems in this country. We have been very conscious of avoiding the kind of trade-off that can be created within the context of a community college and a university. One of our primary goals is actually to dispel the notion that a college education is or may be construed to be inferior to a university education, just because of the different nature of the education. I think it fair to say that we would want to expand that into other areas, whether it be an apprenticeship program, the community college system, or university education. We have to affirm the fact that all have that value, and one should be encouraged to pursue one of those avenues—because I think that accessibility in all of those areas has been, without a doubt, a problem in this country. We return to our emphasis of identifying the means, and I think the federal government has the responsibility to ensure that there can be accessibility to a variety of these types of education.

**Ms. Wright:** I would merely say that students are constantly being told that people will have to train and re-train, and that most people will probably have five or more jobs during their lifetime. We are very concerned that individuals not be locked into some sort of very rigid training and find it very difficult to adapt to another form of training. The apprenticeship system in Canada is now fairly weak and disorganized. There is quite a problem of mobility of workers in certain trades across the country. I know that is certainly something that the government would want to address. I think there should certainly be an opportunity for people to go back for re-training; but any kind of training programs should ensure that an individual has certain very basic skills, which perhaps could be grouped. Certain skills are more like other skills, and so on. He or she would then be able to transfer materials learned from one skill to other skills. We would want to make sure that people are not locked into some sort of rigid set of qualifications and suddenly, when they are 45 or 50, they find that there are very few jobs left in that occupation and it is very difficult for them to retrain. That is the kind of thing that would have to be avoided.

*[Traduction]*

Waterloo. Je tiens à vous mettre en garde contre la mise en œuvre d'un programme de ce genre dans tous les établissements d'enseignement du pays ou tous ceux d'une province. Je pense que l'un des avantages des programmes coopératifs qui sont en vigueur au pays réside dans le fait qu'ils ne sont pas nombreux et qu'ils permettent à chaque collectivité de s'occuper de l'embauchage des étudiants. Vous devez vous rappeler que les étudiants de l'université de Waterloo, qui participent à ces programmes, vont aux quatre coins de la province.

**Le président:** L'enseignement postsecondaire, comme vous l'avez probablement dit, ne doit pas créer de conflits entre ceux qui sont aux études et ceux qui le sont pas, ou, disons, entre les étudiants et les stagiaires, qui apprennent un métier à la fin de leurs études secondaires. Pourriez-vous nous préciser votre pensée à ce sujet?

**M. Macerollo:** Je pense, et M<sup>me</sup> Wright m'a demandé de fournir des détails à ce sujet, que nous aimerions au moins faire reconnaître que différentes formations s'offrent à ceux qui ont terminé leurs études secondaires. Elles sont assez bien représentées dans le système d'enseignement des collèges et des universités du pays. Nous cherchons très consciemment à éviter tout compromis qui peut survenir dans le contexte des collèges communautaires et des universités. Un de nos principaux objectifs est justement de combattre l'idée que les études collégiales ont ou peuvent avoir moins de valeur que les études universitaires, uniquement en raison de la nature différente de l'enseignement. Je pense qu'il est juste de dire que nous voudrions faire passer le même message pour d'autres domaines, qu'il s'agisse des programmes de stage, des collèges communautaires ou des universités. Nous devons affirmer qu'ils ont tous la même valeur et qu'il faut encourager les étudiants à choisir l'un ou l'autre de ces programmes d'études parce que je pense que l'accessibilité dans tous ces secteurs est, sans aucun doute, un problème au pays. Nous revenons à ce sur quoi nous insistons, l'identification des moyens, et je pense que le gouvernement fédéral a la responsabilité de s'assurer que tous les différents modes de formation peuvent être accessibles.

**Mme Wright:** J'aimerais ajouter que les étudiants se font constamment dire qu'ils devront se recycler et que la plupart d'entre eux auront probablement au moins cinq emplois durant leur vie. Nous tenons beaucoup à ce qu'ils ne soient pas limités par une formation très spécialisée qui leur rendent très difficile l'adaptation à une autre discipline. Le système de stage au Canada est pauvre et mal organisé. Il y a un important problème de mobilité des travailleurs dans certains métiers au pays. Je sais que c'est sûrement une question à laquelle le gouvernement aimerait s'attaquer. Je pense qu'on devrait donner l'occasion aux Canadiens de se recycler, mais tous les programmes de formation devraient exiger que les participants aient certaines connaissances de base, qui pourraient être regroupées. Il y a des connaissances qui s'apparentent. Les étudiants pourraient adapter à un autre domaine les connaissances apprises ailleurs. Nous aimerions nous assurer que les travailleurs ne sont pas limités par leurs titres et qualités pour ne pas qu'ils se retrouvent à 40 ou 50 ans devant un choix très limité d'emplois dans leur domaine et aient beaucoup de mal à se recycler. C'est ce qu'il faut éviter.

## [Text]

**Senator Robertson:** In connection with that point, I was at a meeting on Saturday and heard the chancellor of one of our universities speaking. I could not help but agree with the chancellor. The thrust of her comments basically were that pressure had been on the universities since the riots of the 1960s to move away from a liberal arts education, as a basic groundwork, as a common floor for everyone. People were coming to the universities saying "I want to go to university so that I can get a job", rather than concentrating on a broad base; and then move into a variety of fields. Comments were also made deploring the fact that so many university applicants were not ready for university, that they had not developed simple basic skills in communication and the written and spoken word, in basic mathematics, and so on; that all too often they had to stop and put in high school courses, refresher courses, to bring them up to scratch. If you are in the top 20 per cent of your class, no doubt you have those skills, and, if you are not, you do not. There seems to be a very large number of young people coming out of the high school system across Canada without those basic skills.

Do you believe there should be some sort of an entrance examination for young people to get into university—to place emphasis at the high school level that certain basics should be taught properly? Also, do you believe that regardless of whether you are studying engineering, architecture, or whatever, you should have a liberal education before you specialize?

**Mr. Macerollo:** On the topic of comprehensive examinations, are you referring to a standardized type of examination?

**Senator Robertson:** Yes.

**Mr. Macerollo:** If we can discern that indeed this level of secondary education, to which that standardized examination is being applied, is indeed standard in itself—which I suspect will involve a significant difficulty—then perhaps one can look at that avenue; but until we take a very close look at the level of secondary education and the differing standards there, I think it would be completely impossible, given the nature of the bias to those entrance examinations, to make them reveal any further information.

**Senator Robertson:** But if you had entrance examinations, that might be the fastest way to make the high schools shape up.

**Mr. Macerollo:** I think one should have a situation where teachers in grade 12 and 13 would teach the students how to pass that comprehensive examination rather than actually give them a broad-based secondary education.

**Senator Robertson:** They are certainly not doing it now.

**The Chairman:** I have taught my students how to pass an examination. I have told them that I was doing that—and that indeed was what I was doing; but the nature of the examination which they were going to pass was such that teaching them to pass it, of necessity, taught them certain skills. That is one way of doing it. Senator Robertson is saying that you cannot make the high schools shape up in any other way, because

## [Traduction]

**Le sénateur Robertson:** À ce sujet, j'ai assisté à une réunion samedi dernier au cours de laquelle le recteur d'une de nos universités a pris la parole. Je ne pouvais faire autrement que d'approuver ses propos. Essentiellement, elle soutenait que des pressions avaient été exercées sur les universités depuis les troubles survenus dans les années 60 pour supprimer l'enseignement des humanités, comme connaissances de base, comme dénominateur commun. Les étudiants voulaient à cette époque fréquenter l'université pour se trouver du travail et non pour acquérir des connaissances générales avant de s'orienter dans différents domaines. Elle a aussi déploré le fait que beaucoup de candidats à l'université n'étaient pas prêts à y poursuivre leurs études parce qu'ils n'avaient pas acquis les connaissances élémentaires voulues en communications, en expression orale et écrite, en mathématiques, etc., que trop souvent les universités devaient mettre au programme des cours de niveau secondaire, des cours de recyclage pour que les étudiants puissent atteindre le niveau voulu. Les premiers de classe ont ces connaissances, mais pas les autres. Il semble y avoir un grand nombre de jeunes qui sortent des écoles secondaires du Canada sans posséder les connaissances élémentaires voulues.

Croyez-vous qu'on devrait faire subir un examen d'admission aux jeunes qui veulent fréquenter l'université pour garantir que l'école secondaire inculque les connaissances de base nécessaires? Croyez-vous aussi qu'indépendamment des études que l'on veut poursuivre, que ce soit en génie, en architecture, ou dans un autre domaine, on devrait recevoir un enseignement général avant de se spécialiser?

**M. Macerollo:** Pour ce qui est des examens généraux, pensez-vous à un examen normalisé?

**Le sénateur Robertson:** Oui.

**M. Macerollo:** Si nous pouvions déterminer que l'enseignement secondaire, sur lequel porterait l'examen normalisé, est lui-même normalisé, ce qui, à mon avis, devrait être assez difficile, on pourrait peut-être envisager cette possibilité; mais tant que nous n'aurons pas étudié attentivement la nature de l'enseignement secondaire et les différentes normes qui s'y appliquent, je pense que ce serait impossible compte tenu de la nature que ces examens d'admission devraient prendre pour être révélateurs.

**Le sénateur Robertson:** Pourtant, un examen d'admission serait la façon la plus rapide de forcer les écoles secondaires à faire des progrès.

**M. Macerollo:** Je pense que les enseignants des douzième et treizième années finiraient par enseigner aux étudiants comment réussir l'examen d'admission au lieu de leur inculquer les connaissances générales du niveau secondaire.

**Le sénateur Robertson:** Ce n'est assurément pas ce qu'ils font maintenant.

**Le président:** J'ai enseigné à mes étudiants comment réussir un examen. Je leur disais ce que je faisais, mais la nature de l'examen qu'ils devaient subir me permettait, par nécessité, de leur enseigner certaines connaissances. C'est une façon de faire. Le sénateur Robertson prétend qu'on ne peut forcer les écoles secondaires à faire des progrès autrement, parce qu'il y a toutes sortes de pressions; alors pourquoi ne pas établir des



## [Text]

there are all kinds of pressures; then why not have entrance examinations, not only to universities, but also to colleges and even in connection with apprenticeship programs? These exist in other territories. In Germany and Austria one cannot enter a certain training program to become a machinist if one does not pass a grade 10 examination. That exam includes a knowledge of mother tongue and of another language, a fairly good background in mathematics, with some science and a little bit of civics and history.

**Mr. Macerollo:** I think you will still get a variety of reactions. Todd, do you want to add something?

**Mr. Todd Smith, Executive Officer, Canadian Federation of Students:** Our feeling is that post-secondary education should be open to all qualified students. Whether or not we have entrance exams is a moot point, simply because accessibility is a problem. The fact is that our post-secondary education system is presently not responding adequately to the problem of accessibility.

**The Chairman:** You said, "open to all qualified students." That is exactly our point, who is qualified? Forgive me for being a little pedantic, but I am a professor of classics. Plato had an inscription over the front door of his academy that said, "Let he who does not know geometry stay outside." For instance, I would not let politicians run for office if they did not understand Euclid, but I do not have that authority. However, what is qualified?

**Mr. Macerollo:** I do not think that I can give an answer in one sentence either. The only point that we wanted to make here is that, first, examinations may not necessarily determine who is and who is not qualified. Let me use as an example something with which I am very comfortable, and that is the assumption behind the basic standard set in the Province of Ontario, where if one has a 60 per cent average coming out of high school, one is pretty well rounded educationally and able to complete post-secondary education.

**Senator Robertson:** That was the assumption.

**Mr. Macerollo:** Yes.

**Senator Robertson:** How many of those young people of the 60 per cent average cannot read and write properly, or even fill out a job application? A whole wack of them—one in five. The United States Government carried out a study called, "A Nation at Risk" a few years ago. I think a similar study should be carried out in Canada nationally. For two years, I did similar work in my province, and I came away totally depressed. I ran into young people who could not put sentences together to make a paragraph, who could not interpret vocabulary or even carry out the simple tasks of filling out employment applications or keeping track of what they were spending while shopping at a supermarket. It is really quite depressing. I do not think these people are ready for university or for life.

**Ms. Wright:** We have been concentrating on problems of lack of funding for post-secondary education and the constitu-

## [Traduction]

examens d'admission, pas seulement dans les universités, mais aussi dans les collèges et même pour les programmes de stage? Ces examens existent ailleurs. En Allemagne et en Autriche, on ne peut être admis à un programme de formation de machiniste sans subir un examen de 10<sup>e</sup> année. L'examen suppose la connaissance de la langue maternelle et d'une autre langue, une assez bonne connaissance des mathématiques, une certaine connaissance des sciences ainsi que de l'instruction civique et de l'histoire.

**M. Macerollo:** Je pense tout de même qu'il donnerait lieu à différentes réactions. Monsieur Smith, avez-vous quelque chose à ajouter?

**M. Todd Smith, directeur général, Fédération canadienne des étudiants:** Nous estimons que l'enseignement postsecondaire devrait être accessible à tous les étudiants qualifiés. On soulève la question des examens d'admission uniquement parce que l'accessibilité pose un problème. En fait, l'enseignement postsecondaire ne répond pas convenablement au problème de l'accessibilité.

**Le président:** Vous dites «accessible à tous les étudiants qualifiés». C'est justement ce dont nous discutons, qui est qualifié? Excusez-moi de me montrer un peu pédant, mais je suis professeur d'études anciennes. Au-dessus de la porte d'entrée de l'académie de Platon, on pouvait lire «Que celui qui ne connaît pas la géométrie s'abstienne d'entrer ici». Par exemple, je ne permettrais pas à des hommes politiques d'être candidats à des élections s'ils ne comprenaient pas Euclide, mais je n'ai pas ce pouvoir. Quoi qu'il en soit, qu'entend-on par qualifié?

**M. Macerollo:** Je ne pense pas pouvoir vous répondre en une seule phrase. Tout ce que nous voulions faire valoir ici c'est, d'abord, que les examens ne permettent pas nécessairement de déterminer qui est qualifié et qui ne l'est pas. Permettez-moi de vous donner un exemple que je connais bien: d'après la norme établie dans la province de l'Ontario, on présume que l'étudiant qui a une moyenne de 60 p. 100 à la fin de ses études secondaires en sait assez pour poursuivre des études postsecondaires.

**Le sénateur Robertson:** C'est ce que l'on présume.

**M. Macerollo:** Oui.

**Le sénateur Robertson:** Combien de ces jeunes qui ont une moyenne de 60 p. 100 ne peuvent ni lire, ni écrire convenablement, ni même remplir une demande d'emploi? Beaucoup, un sur cinq. Il y a quelques années, le gouvernement américain a effectué une étude intitulée «*A Nation at Risk*». Je pense qu'une étude semblable devrait être faite au Canada, à l'échelle nationale. Pendant deux ans, j'ai mené des travaux analogues dans ma province, et les conclusions m'ont démoralisé. J'ai rencontré des jeunes qui ne pouvaient rédiger un paragraphe qui se tient, qui avaient un vocabulaire limité ou qui ne pouvaient même pas effectuer des tâches simples, comme remplir une demande d'emploi ou calculer le prix des aliments qu'ils achetaient au supermarché. C'est vraiment très déprimant. Je ne pense pas que ces jeunes soient armés pour l'université ou pour la vie.

**Mme Wright:** Nous nous concentrons sur le manque de financement de l'enseignement postsecondaire et les difficultés



*[Text]*

tional wranglings that have led to some of those problems. At the same time and although the reductions in percentage points have not been as great, elementary and secondary education has not been considered a priority in many provinces, and that is the reason why we have some of the problems you are talking about today.

**Senator Robertson:** I do not agree with you.

**Ms. Wright:** We have frequent situations where there is one teacher for 30 students, where students are graded by true and false examinations and where there seems to be a lack of time to grade accurately the written work of students. People will not learn to read and write until they do it and do it over and over again.

**Senator Robertson:** If you went back 20 or 30 years, you would find more than 30 students in a classroom and, by golly, they all came out with the ability to read, to write, to think, to moderate basic skills. But if you are going to try to get an education between 9 o'clock and 3.30 p.m., I do not think it can be done in that period of time. I believe that our system is too easy.

**Mr. Macerollo:** If I may, I would like to pose a question to you.

**Senator Robertson:** Yes.

**Mr. Macerollo:** If you have looked at a 30 year comparison, and you have indicated that the level of education has deteriorated over that period, what do you suspect has caused the deterioration?

**Senator Robertson:** I do not think there is the commitment on the part of some teachers. I find it curious that the Teachers' Federation is the only so-called professional group whose sole purpose in being is to bargain. They have no disciplinary action committees as do professions such as doctors and nurses. It is the only so-called profession that I know of where there is no screening. You can walk in off the street, take education and become a teacher. If you want to be a nurse, a dentist, doctor or lawyer, you have to go through a screening process. There seems to be a lack of a thrust on the part of the body of teachers—and I know that they do not like me when I say this because I have said it before—concerned with their professional standards. It annoys me as a parent to go into a classroom at 3:30 and see nobody around. You could fire a cannon down the halls, yet, on parent-teacher night, we have to line up as though we were at a meat counter and spend only five minutes discussing what may or may not be the problem with our child.

I just came back from Korea. The children there go to school until five in the afternoon and on Saturdays. Of course everyone works over there until 7 or 8 o'clock at night and on Saturdays as well. I used to teach years ago, and I never left a classroom until 7 or 8 o'clock in the evening.

**Mr. Macerollo:** We do not want to allocate all the blame to the teachers.

**Senator Robertson:** No not at all, but the whole system is wrong. One of the things that is wrong is that the teaching profession does not demand standards of excellence, nor do

*[Traduction]*

constitutionnelles qui ont causé ces problèmes. Même si son financement n'a pas été réduit autant, l'enseignement à l'élémentaire et au secondaire n'est pas considéré comme une priorité dans bien des provinces, et c'est la raison pour laquelle nous éprouvons ces problèmes aujourd'hui.

**Le sénateur Robertson:** Je ne suis pas d'accord avec vous.

**Mme Wright:** Il arrive souvent que les enseignants ont des classes de 30 élèves, que ces derniers sont évalués par des examens objectifs et que les enseignants n'ont pas le temps de bien coter les travaux écrits de leurs élèves. Ils n'apprendront à lire et à écrire que lorsqu'on ne les obligera pas à le faire souvent.

**Le sénateur Robertson:** Il y a 20 ou 30 ans, il y avait plus de 30 élèves par classe et ils apprenaient tous à lire, à écrire, à penser, à maîtriser les connaissances rudimentaires. Mais si l'on veut s'instruire entre 9 heures et 15 h 30, je ne pense pas que ce soit possible. Je pense que notre système d'enseignement est trop facile.

**M. Macerollo:** Si je peux me le permettre, j'aimerais vous poser une question.

**Le sénateur Robertson:** Allez-y.

**M. Macerollo:** Si, selon vous, sur une période de 30 ans, le niveau d'enseignement s'est détérioré, quelle serait la cause de cet appauvrissement?

**Le sénateur Robertson:** Je pense que certains enseignements ne s'engagent pas assez. Je trouve curieux que la Fédération des enseignants soit le seul groupe professionnel dont l'objectif se limite à la négociation. Elle ne comprend aucun comité d'action disciplinaire comme les médecins et les infirmières. C'est la seule profession que je connaisse où il n'y a pas de processus de sélection. N'importe qui peut obtenir un diplôme en pédagogie et devenir enseignant. Pour devenir infirmier, dentiste, médecin ou avocat, il faut se plier à un processus de sélection. Les enseignants semblent manquer de dynamisme, et je sais qu'ils n'apprécient pas beaucoup ces propos que j'ai déjà tenus, parce que je suis inquisiteur au sujet de leurs normes professionnelles. Cela m'ennuie comme parent d'entrer dans une classe à 15 h 30 et de ne y trouver personne. Vous pourriez tirer des coups de canon dans les corridors et pourtant, le soir de la rencontre des professeurs avec les parents, il faut faire la queue comme à la boucherie pour ne passer que cinq minutes à discuter des éventuels problèmes de votre enfant.

Je reviens à peine de Corée. Dans ce pays, les enfants sont en classe jusqu'à 17 heures et vont à l'école le samedi. Bien entendu, les journées de travail ne finissent pas avant 19 ou 20 heures et les semaines de travail ont six jours. J'ai déjà enseigné, il y a des années, et je n'ai jamais quitté ma salle de classe avant 19 ou 20 heures.

**M. Macerollo:** Nous ne voulons pas jeter tout le blâme sur les enseignants.

**Le sénateur Robertson:** Non, pas du tout, mais tout le système fait défaut. Un des problèmes est le fait que la profession n'exige pas de normes d'excellence de ses membres et qu'elle

[Text]

they police their teachers. I believe that we have made courses so very easy and given such a variety in order to keep children in schools that very often they end up coming out of the high school system with very little knowledge.

**Mr. Macerollo:** One of the points I would like to draw to your attention, and it is one that we drew to the attention of the Prime Minister when we met with him about a week and a half ago, is that, while there are problems, as you have identified, in the secondary system which can be found in the post-secondary system, we cannot overlook the fact that a correlation can be made between those problems and under funding. When a system is under funded, whether it be a high school or a university or a college, it does not face just a tight budget. What you have also done, and it has become systemic, is that over a period of years you have created a sense of despair and a lack of motivation within the community. It is very likely that a number of those teachers went through an under-funded system themselves. It is not that easy to get your teaching certificate and to teach right now.

**Senator Robertson:** I agree with your point as it applies to the university level, but not as it applies at the elementary and high school levels.

**Mr. Macerollo:** But if the only connection is that there is an interface between the secondary system or elementary system where they are teaching and the system that they were exposed to at the post-secondary level, you have to believe that there will be an impact. Envision a scenario with a secondary school teacher teaching a classroom who knows as a result of having recently come out of university that students can be expected to take on debt loads of between \$10,000 and \$15,000 a year for a B.A. Do you think that will make them happy?

**Senator Robertson:** Of course not.

**Mr. Macerollo:** Particularly when they are confronted with an economics class of 800 people. It has to affect them when they are in their individual classrooms.

**Senator Robertson:** I have no doubt about the fact that universities are under-funded.

**Mr. Macerollo:** There is an import. That is all I am trying to say.

Ms. Wright, would you like to comment on that?

**Senator Robertson:** Before Ms. Wright comments, let me insert this: An educator comes out of the university system and goes to work in a classroom. He has spent so many years in the education faculty, and I suppose it varies from place to place. In any event, he has spent between four and five years to acquire his Bachelor of Education degree. On the other hand, a young person comes out of a Bachelor of Nursing course. One of these individuals goes to a classroom with 30 to 40 children; the other goes to a floor in a hospital, perhaps dealing with immediate post-operative patients. There is probably approximately a \$25,000 difference in their salaries. The nurse gets paid much less than the teacher. Her hours are longer; she gets two weeks vacation; she must work shifts, nights and weekends. She must continually study to keep up. However, I

[Traduction]

n'exerce aucun contrôle. Je crois que nous avons rendu les cours très faciles et que nous avons offert trop de cours pour inciter les jeunes à rester aux études si bien qu'ils sortent de l'école secondaire très peu instruits.

**Mr. Macerollo:** Un des points sur lesquels j'aimerais attirer votre attention, et c'en est un dont nous avons parlé au Premier ministre quand nous l'avons rencontré il y a environ une semaine et demie, est le fait que même si l'enseignement secondaire et l'enseignement postsecondaire ont des problèmes que vous connaissez, nous ne pouvons oublier qu'un rapport existe entre eux et le sous-financement. Quand un système est mal financé, que ce soit aux niveaux secondaire, universitaire ou collégial, son seul problème n'est pas seulement son manque de fonds. Du même coup, avec les années, un désespoir et un manque de motivation généralisés se sont installés dans les milieux de l'éducation. Il y a fort à parier qu'un bon nombre de ces enseignants sont eux-mêmes issus d'un système sous-financé. Il n'est pas facile d'obtenir un certificat d'enseignement et d'enseigner à l'heure actuelle.

**Le sénateur Robertson:** Je suis d'accord avec vous en ce qui concerne l'enseignement au niveau universitaire, mais pas aux niveaux élémentaire et secondaire.

**Mr. Macerollo:** Mais si le seul lien est celui qui existe entre le système secondaire ou élémentaire où le professeur enseigne et le système dans lequel il a été formé au niveau post-secondaire, il aura des répercussions, croyez-moi. Imaginez un enseignant de niveau secondaire qui sait, parce qu'il est lui-même sorti récemment de l'université, que ses élèves s'endetteront probablement de 10 000 à 15 000 \$ par an pour obtenir un baccalauréat. À votre avis, est-ce là une perspective réjouissante?

**Le sénateur Robertson:** Évidemment pas.

**Mr. Macerollo:** La situation est d'autant plus désolante lorsque l'enseignant doit donner un cours d'économie devant 800 étudiants. Il ne peut en faire abstraction dans sa classe.

**Le sénateur Robertson:** Je ne mets pas en doute le fait que les universités sont sous-financées.

**Mr. Macerollo:** Je veux simplement dire que ces facteurs ont une importance.

Madame Wright, aimeriez-vous ajouter quelque chose à cela?

**Le sénateur Robertson:** Avant que M<sup>me</sup> Wright ne prenne la parole, permettez-moi d'ajouter ceci. Un enseignant qui sort de l'université et trouve un emploi comme professeur a étudié un certain nombre d'années dans une faculté d'éducation. La durée du cours varie selon les établissements si je ne m'abuse. Quoi qu'il en soit, il a étudié durant quatre ou cinq ans pour obtenir un baccalauréat en éducation et se retrouve dans une classe avec 30 ou 40 enfants. Parallèlement, une jeune fille qui vient d'obtenir un baccalauréat en sciences infirmières se retrouve dans un hôpital, au service des soins post-opératoires, par exemple. Il y a une différence d'environ 25 000 \$ entre leurs salaires. L'infirmière est beaucoup moins payée que l'enseignant. Ses heures de travail sont plus longues; elle a deux semaines de vacances et doit travailler par roulement, la

[Text]

do not hear the same complaints from nurses as I hear from teachers. In my opinion, a disparity exists between those two professions and, although we do not live in an ideal world, I believe that teachers must think about some of these things and work harder.

Miss Dearing, would you like to comment on that?

**Miss Christine Dearing, Research Co-ordinator to the Committee:** Senator Robertson, perhaps we will let Ms. Wright make her comments first.

**Ms. Wright:** We certainly do not want to see one group played off against another, particularly. I would agree with you that nurses are a very under-appreciated and under-paid element of our medical system; there is no dispute about that. However, I do not think we should use that situation in discussing qualifications or abilities of teachers.

Obviously, the primary and secondary educational systems are of great concern to us. They are of great concern to any parent. I, myself, am a parent with a son who is just starting out in the public educational system in Ottawa. All I can say is that the comments which you made about the parent-teacher interface are very different from the situation which I find myself in. I have had a lot of contact with my son's teacher. She has written reports about his work. He is learning French—and he is learning French. There has been excellent contact between us. I think she is a good teacher and I feel it is unfortunate when remarks are made about teachers which makes them all seem to be a very irresponsible and money-grubbing group, because that has not been my personal experience.

**Senator Robertson:** Let me say to you that you are very fortunate. There are, of course, good teachers in the system and there are good schools that are well-managed under good principals. However, when you read everything that has been printed and is said about that system today, you know there is a lot of the other kind as well, and I think it is time we recognized that.

**The Chairman:** There has been, I think, for a long time a failure on the part of our society to show sufficient appreciation for the role of education. There have been insufficiencies in the system with respect to such things as homework. That is what attracts me to the business of "do or die" exams because that is something that will wake people up, parents included, to the necessity of achieving certain standards in certain basic skills.

I was a university professor and a university dean and the 60 per cent standard became something that we had to evaluate, depending on which school had given that 60 per cent, and we had a list: 60 per cent from school X meant 30 per cent; 60 per cent, on the other hand, from school Y meant 80 per cent, and the only way you can cure that, as far as I can see, is a province-wide exam.

[Traduction]

nuît et en fin de semaine. Elle doit étudier continuellement pour se tenir au courant. Pourtant, les infirmières ne se plaignent pas comme les enseignants. À mon avis, une disparité existe entre ces deux professions; nous ne vivons pas dans un monde idéal, et je pense que les professeurs doivent prendre certains de ces facteurs en considération et travailler davantage.

Mademoiselle Dearing, avez-vous des remarques à faire à ce sujet?

**Mlle Christine Dearing, coordonnatrice des recherches pour le comité:** Sénatrice Robertson, nous devrions peut-être laisser d'abord la parole à M<sup>me</sup> Wright.

**Mme Wright:** Nous ne voulons certainement pas monter un groupe contre l'autre. Je reconnais que le travail des infirmières n'est pas évalué à sa juste valeur et qu'elles sont des employées sous-payées dans le système médical; cela ne fait aucun doute. Toutefois, je ne pense pas que nous devrions évoquer cette situation pour discuter des compétences ou aptitudes des enseignants.

Évidemment, l'enseignement primaire et secondaire revêt une grande importance pour nous, comme pour n'importe quel parent. Personnellement, j'ai un fils qui vient tout juste d'entrer dans une école du secteur public d'Ottawa. Tout ce que je puis dire, c'est que les rapports parents-enseignants y sont très différents de la situation que vous avez décrite. J'ai eu beaucoup de contacts avec le professeur de mon fils. Elle m'envoie des rapports écrits au sujet de son travail. Il apprend le français et il l'apprend vraiment. Nos rapports sont excellents. Je pense qu'elle est compétente et je trouve déplorable qu'on qualifie tous les professeurs d'irresponsables et de rapaces. D'après mon expérience personnelle, ce n'est pas le cas.

**Le sénateur Robertson:** Permettez-moi de vous dire que vous avez beaucoup de chance. Il y a évidemment d'excellents professeurs et de bonnes écoles qui sont bien administrées par des directeurs compétents. Toutefois, compte tenu de tout ce qui est écrit et dit au sujet du système d'enseignement de nos jours, il faut bien admettre qu'il y a aussi beaucoup de laisser-aller à ce sujet.

**Le président:** À mon avis, pendant longtemps, la société n'a pas reconnu à sa juste valeur l'importance de l'enseignement. Le système a laissé à désirer à certains égards, par exemple en ce qui concerne les devoirs du soir. C'est là pour moi l'intérêt des examens «déterminants»; ils sensibilisent la population, y compris les parents, à la nécessité d'établir des normes concernant certaines connaissances fondamentales.

J'ai été professeur et recteur d'université. Nous avons dû réévaluer la norme de 60p. 100 en fonction des écoles qui attribuaient cette note. Nous avions une liste selon laquelle une note de 60p. 100 accordée par l'école X équivalait en réalité à 30p. 100, alors qu'une autre, attribuée par l'école Y, équivalait à 80p. 100. À mon avis, la seule solution à ce problème est une examen à l'échelle provinciale.



*[Text]*

**Mr. Macerollo:** This matter came up, and I think this situation will continue to surface, regardless of the status of province-wide examinations, nation-wide examinations or examinations by field. It would be my hope that this committee would recognize the number of pre-conditions before anyone agrees to pursue this in any form of sincerity. I think that is perhaps the first time I have actually heard a past-university administrator publicly admit the fact that there are high school variations and that, in fact, evaluations do occur.

What about a situation where, in any given province, there are two high schools: One that has adequately prepared its individuals so that they can, indeed, do well in that provincial examination based on the courses that were taught. On the other hand, there is a high school which spent the whole year going through the examination paper and emphasizing what had to be written down in order for the pupil to do well. I would like to talk a little bit about liberal arts foundations, since I think there is some value in discussing that subject. However, suffice it to say that there are a number of particular and critical questions that we would like answered before we would even agree to raise the issue of such examinations. Until all of those questions were answered, we could be not only non-committal; I think we could be very much opposed to the implementation of that type of exam unless all of those pre-conditions could be met and all of our questions answered to our satisfaction.

We would be more than happy to bring this issue up for you to the membership at our general meeting which will be held from May 10 to 16 in St. John's. I am sure our members would be more than happy to reply to it, and to offer some questions back to you on the matter, because it is an important issue. However, it is not one that I feel personally able to cover in any great detail today.

With respect to the question of the liberal arts foundation in education, I think we have long since advocated that one of the greatest strengths of the post-secondary educational system is, indeed, the liberal arts program: In other words, the courses that, although not necessarily the ones that will get you a job but will, indeed, provide you with a broader framework within which to communicate in our society. Those are the courses that will provide you with the tools with which to think, talk and listen intelligently and, without a doubt, I think they must be a part of any program that is established. That is clear to us now.

My own particular degree was a B.A. in Economics and Political Science but, within that context, a number of other skills were brought into it. For example, I was required to take a course in computer science.

Therefore I think that universities will try to resist the pressures of over-specialization and to offer a well-balanced, disciplined program for their students so that when they leave university, they have not only the ability to know how with respect to a particular formula or equation, but to know how in their own minds as well.

**Miss Dearing:** I would like to get your reaction to a couple of ideas. The Ontario government recently put out a report on

*[Traduction]*

**M. Macerollo:** On a déjà soulevé ce problème et je pense qu'on continuera d'en parler, qu'il soit question d'un examen à l'échelle de la province ou du pays ou d'un examen par domaine. J'espère que le comité reconnaîtra qu'il existe un certain nombre de conditions préalables à respecter avant d'envisager sérieusement cette solution. Je pense que c'est peut-être la première fois que j'entends un ancien administrateur d'université admettre publiquement qu'il y a des différences entre les écoles secondaires et qu'on fait effectivement des réévaluations.

Prenons l'exemple de deux écoles secondaires dans une province donnée. L'une prépare convenablement ses élèves de façon à ce qu'ils puissent réussir l'examen provincial grâce aux cours qu'elle leur dispense. L'autre, par contre, passe toute l'année à étudier le programme d'examen et insiste sur ce que l'élève doit écrire pour réussir. J'aimerais parler un peu des établissements qui dispensent un enseignement libéral, car à mon avis, cette question mérite d'être discutée. Il y a toutefois un certain nombre de questions capitales auxquelles nous aimerions obtenir des réponses avant même de soulever la question des examens. Tant que ces questions resteront sans réponse, nous ne pourrons prendre position; mais nous pourrions nous opposer catégoriquement à ce type d'examen tant que toutes les conditions préalables n'auront pas été acceptées et que nous n'aurons pas obtenu de réponses satisfaisantes à toutes nos questions.

Nous nous ferons toutefois un plaisir de soumettre le problème à nos membres, à l'assemblée générale qui aura lieu du 10 au 16 mai prochain, à St. John's. Je suis sûr qu'ils seront heureux d'y répondre et de vous renvoyer d'autres questions à ce sujet, car c'est un problème important. Toutefois, je ne me sens pas en mesure de l'aborder en détail aujourd'hui.

Quant aux établissements d'enseignement qui dispensent une éducation libérale, nous disons depuis longtemps que l'un des points forts du système d'enseignement postsecondaire est effectivement le programme d'arts libéraux. En d'autres termes, il s'agit de cours qui ne permettent pas nécessairement à l'étudiant de trouver un emploi, mais qui le préparent mieux à communiquer dans notre société. Ce sont des cours qui lui fournissent des instruments pour réfléchir, s'exprimer et écouter intelligemment et qui, à mon avis, doivent absolument faire partie de tout programme d'études. Cela ne fait aucun doute pour nous à l'heure actuelle.

Personnellement, j'ai obtenu un baccalauréat en économie et en sciences politiques, mais mes études m'ont permis d'acquérir des connaissances dans d'autres domaines. Ainsi, j'ai dû suivre un cours en informatique.

D'après moi, les universités essaieront de résister aux pressions exercées dans le sens d'une spécialisation excessive et d'offrir à leurs étudiants un programme bien équilibré et structuré, de sorte qu'au moment de quitter l'université, ces derniers connaîtront non seulement les formules ou les équations nécessaires, mais ils sauront aussi utiliser leur intelligence.

**Mlle Dearing:** J'aimerais connaître votre opinion sur deux questions. Le gouvernement de l'Ontario a récemment publié

## [Text]

the service sector. In that report, they made a number of recommendations about the role of education and the distinction between basic skills and more specialized, academic or "intellectual" skills, if you like. They also talked about expanding an interdisciplinary approach to education—for example, combining engineering with, let's say, public administration and making courses relate to one another much more—so that when you get into a job situation, and if you are working in the public domain doing consulting work or are in a position where you need to approve an engineering contract, for example, you do have some sort of idea of the requirements. What is your reaction to a move towards courses such as that?

**Mr. Macerollo:** I do not think we would have any fundamental objection to the expansion of interdisciplinary programs. Carleton University, the institution I attended, has, indeed, a very interesting interdisciplinary program, a program which allows the student, in conjunction with his or her adviser, to tailor-make a program which can be quite challenging and exciting.

This, again, does espouse the need to keep education broad, certainly within the university system, and I suspect that it would also allude to the other kinds of courses one would want to take within the community college domain where, generally, courses have been more specific.

I certainly do not think there would be anything wrong with that.

**Miss Dearing:** Somewhat counter to that, in the same report and elsewhere, it has been suggested that in Canada, as in the United States, we should move to centres of specialization, that, rather than having the University of Toronto, Waterloo University and York University, we should have one university that concentrates on one particular field and which would excel in providing an education in law, another university which would excel in providing an education in engineering, and another university which would excel in providing an education in medicine.

What is your reaction to that suggestion?

**Mr. Macerollo:** As you, perhaps, would expect. Centres of specialization relate to a concept that will be thrown around for quite some time, and with any hope, that concept will be continuously rejected.

Centres of specialization ignore a couple of fundamental facts: If one assumes people will accept the concept of these centres of excellence, inevitably—and one realizes this when one keeps in mind the regional constraints placed on the country by virtue of its size—there will essentially be wonderful universities throughout the country that have these centres of specialization and universities that have no frills, that are generic, that are no-name universities. They will have to come about to facilitate the education of people who live in remote areas and to offer only centres of specialization is something that we would have to reject outright.

**Miss Dearing:** Does that not happen to a certain degree already?

**Mr. Macerollo:** No. Every university has its own merits for existence, and size is of no consideration to that. That refers to

## [Traduction]

un rapport sur le secteur des services. Ce rapport contient un certain nombre de recommandations sur le rôle de l'éducation et la distinction à faire entre les connaissances fondamentales et celles qui sont plus spécialisées, les connaissances théoriques ou intellectuelles, si vous préférez. Il signale aussi la possibilité d'élargir l'approche interdisciplinaire dans le secteur de l'éducation. On pourrait, par exemple, combiner le génie et l'administration publique et établir davantage de liens entre les cours; ainsi, quelqu'un qui travaillerait dans le secteur public et qui devrait agir comme expert-conseil ou approuver un contrat technique aurait une idée des exigences requises. Que pensez-vous d'orienter les cours en ce sens?

**M. Macerollo:** Nous n'avons pas d'objection fondamentale à l'expansion des programmes interdisciplinaires. J'ai étudié à l'Université Carleton et celle-ci offre un programme interdisciplinaire très intéressant qui permet à l'étudiant d'établir en collaboration avec son conseiller, un programme d'études adapté à ses besoins et qui peut être très stimulant.

Une fois encore, cela témoigne bien de la nécessité de maintenir des programmes d'études généraux au niveau universitaire, et peut-être même au niveau collégial où les cours sont généralement plus spécialisés.

Je ne vois absolument rien de mal à cela.

**Mlle Dearing:** Par contre, d'après ce même rapport et d'autres documents, le Canada et les États-Unis devraient s'orienter vers des centres de spécialisation; ainsi, au lieu d'avoir l'Université de Toronto, l'Université de Waterloo et l'Université de York, une université devrait se spécialiser dans un domaine particulier et exceller dans l'enseignement du droit, tandis qu'une autre serait réputée pour son programme d'études en génie, et une troisième pour ses études de médecine.

Que pensez-vous de cette idée?

**M. Macerollo:** Ma réaction ne vous surprendra peut-être pas. On parlera encore pendant un certain temps de ces centres de spécialisation et il est à espérer que l'idée sera constamment écartée.

Les centres de spécialisation ne tiennent pas compte de deux facteurs fondamentaux: si l'on part du principe que l'idée des centres d'excellence sera bien reçue, inévitablement—et on s'en rend compte si l'on se souvient, des contraintes régionales résultant de l'immensité de notre pays—il y aura de merveilleuses universités qui seront dotées de ces centres de spécialisation, et d'autres qui n'auront pas de blason, qui seront des universités ordinaires, des universités «sans nom». Il faudra faciliter l'accès à l'éducation de ceux qui vivent dans les régions éloignées, et l'idée mettre uniquement en place des centres de spécialisation doit être rejeté d'emblée.

**Mlle Dearing:** N'est-ce pas ce qui se produit déjà dans une certaine mesure?

**M. Macerollo:** Non. Chaque université a sa propre raison d'être et sa capacité d'accueil n'a rien à voir avec cela. Tout

## [Text]

the type of program the various universities offer. Two universities do not offer the same economics program. They may have the same Economics 100 course, but quite simply, each has its own area of specialization. The same applies to political science, engineering, architecture and law.

Universities are not there to duplicate the efforts of other people; they are there to be innovative. They are not there to be a partial version, so to speak; they have their own particular challenges. Each has its own statement of purpose.

Some universities are set up specifically to be community oriented; others are set up to take on a larger mandate.

I think they do very well. One of the things we are too critical of is that administrators of colleges and universities have become too complacent. I do not think that is the case at all. Governments have wanted to define problems to justify the persistent underfunding that has gone on, and governments have looked carefully at this. Many politicians have been very innovative, so much so that they have departed from reality in their analysis of the university and college systems of this country.

**Miss Dearing:** One of the arguments for moving to centers of specialization is that these resources are spread so thinly in universities among the different departments that they cannot hope to provide the high quality level of education they would like to provide in those areas, and that if there were centers of specialization, they would have resources focused on having the most up-to-date equipment in their medical labs and in their engineering departments.

**Mr. Macerollo:** Again, that assumes that the problem exists at the local level within the college or the university, and quite simply we are not prepared to accept that notion.

The problem is not there; the problem is with Bill C-96, with six-and-five, with rationalization programs introduced by the Government of Saskatchewan recently, with the persistent underfunding by the Government of Ontario, with the elimination of a bursary program for students in British Columbia, and subsequently a 300 per cent increase in tuition fees, which we know has not covered the loss in operating grants that the Government of British Columbia has diverted into other areas. That is where the problem is.

We have looked at the system, we have looked at the reasons for these institutions to be, and one of the reasons for being is so people can go to them.

The geography of this country is something we have to live with; it should not be something that constantly slaps us in the face. It is something that we should be proud of, but it has a responsibility as well. By virtue of geography, this country cannot have one engineering school at the University of Waterloo and expect everybody in the country to have the means—and not simply the financial means—to attend the University of Waterloo to take an engineering course.

## [Traduction]

dépend du genre de programme offert par les différentes universités. Il n'y en a pas deux qui offrent le même programme d'études en économie. Il peut arriver que deux universités offrent le même cours d'économie 100, mais chacune a son propre domaine de spécialisation. Il en est de même en sciences politiques, en génie, en architecture et en droit.

Les universités ne doivent pas faire double emploi; elles doivent être innovatrices. Elles n'ont pas à être partielle, pour ainsi dire; elles ont leurs propres défis à relever. Chacune poursuit ses propres objectifs.

Certaines universités sont particulièrement axées sur les besoins de la collectivité; d'autres ont un mandat plus vaste.

À mon avis, elles s'acquittent très bien de leur mission. On reproche souvent aux administrateurs d'établissements postsecondaires et d'universités leur contentement béat. Je ne pense pas que ces reproches soient justifiés. Les pouvoirs publics ont voulu trouver des problèmes pour justifier le sous-financement persistant, et ils ont examiné la situation attentivement. De nombreux hommes politiques ont été très novateurs, à tel point qu'ils se sont éloignés de la réalité dans leur analyse des systèmes universitaire et collégial canadiens.

**Mlle Dearing:** L'un des arguments que l'on fait valoir à l'appui des centres de spécialisation, c'est que les ressources réparties entre les différents départements sont tellement limitées que les universités ne peuvent espérer dispenser l'enseignement de bonne qualité qu'elles voudraient offrir dans certains domaines; si des centres de spécialisation étaient mis en place, ils pourraient mobiliser leurs ressources pour doter leurs laboratoires médicaux et leurs départements de génie de l'équipement le plus moderne qui soit.

**M. Macerollo:** Une fois encore, cela voudrait dire que le problème existe au niveau local, au sein de l'établissement post-secondaire ou de l'université, ce que nous ne pouvons tout simplement pas admettre.

Le problème n'est pas là. Il vient du projet de loi C-96, des 6 et 5 p. 100, des programmes de rationalisation récemment mis en place par le gouvernement de la Saskatchewan, du financement perpétuellement insuffisant fourni par le gouvernement de l'Ontario, de la suppression d'un programme de bourses pour les étudiants de la Colombie-Britannique et d'une hausse des frais de scolarité de l'ordre de 300 p. 100 qui n'a pas permis de compenser la perte des subventions de fonctionnement que le gouvernement de cette province a dirigée vers d'autres secteurs. Voilà où se situe le problème.

Nous avons étudié le système d'éducation et examiné les raisons d'être de ces établissements. L'une d'elles est l'accessibilité à l'éducation.

La géographie du Canada est un facteur dont nous devons nous accommoder; nous ne devrions pas nous y heurter constamment. Nous devrions en être fiers, mais assumer les responsabilités qui en découlent. À cause de sa géographie, le Canada ne peut établir une école polytechnique à l'Université de Waterloo et s'attendre à ce que tous les Canadiens aient les moyens d'y faire des études de génie, et je ne parle pas ici simplement des moyens financiers.



## [Text]

**Senator Robertson:** I believe there is another down side to that as well. One of the opportunities students have at university is to mingle and understand other young people who come from different backgrounds and who have different interests. I believe we would start producing terribly narrow people if we had these centres of excellence and simply concentrated on that. How would our young people know about what takes place in the rest of the country, and so forth?

Something else that has happened, which I would very much like to see reversed, is more foreign students come into our universities, because they are our best investors when they go home. They understand Canada, but most of them cannot attend our universities because of the exorbitant fees we charge. Somehow, we have to have more people attending universities.

**The Chairman:** I come back to the question of whether one can benefit from a university that has variety and which does not overspecialize. Can one enter that university without having some basic learning tools?

As a university teacher and administrator, I have had rafts of students who did not have those basic learning tools. I found myself teaching elementary English because the English department refused to do that. I have had third and fourth year university students who did not understand simple English and certainly could not write simple English. Therefore, they should not have graduated from high school, in my view.

**Mr. Smith:** There is no question that the primary and secondary education systems are an important function of the graduates we have at the post-secondary level.

What we are here to underline is that there is a serious funding problem, as you pointed out, not only at the primary and secondary level, but at the post-secondary level, and the result of that is debilitating.

You have pointed out at the outset, Mr. Chairman, that it seemed to be the feeling of some of those on the Senate Committee on National Finance that perhaps we need a crisis in post-secondary education to bring Canadians to their senses regarding the importance of this area. Indeed, the Canadian Federation of Students would submit that there is a crisis in post-secondary education now. When we ask what we have to have before Canadians recognize that crisis, some of the questions we might ask are: Do we have to see 500, 600 and 700 students in a classroom? We have that now. Do we need to see student debt levels at \$20,000, \$25,000 per student, which essentially is a mortgage for an education? We have that now.

We have buildings and libraries and research facilities that are deteriorating, as they have been over the past ten years, and the result has been innovative proposals, as Miss Dearing mentioned, to deal with underfunding as a reality rather than fixing the root of the problem, which is that poor level of funding.

We submit that the funding question within post-secondary education institutions is essential to be addressed, not only for

## [Traduction]

**Le sénateur Robertson:** Je pense que cette solution présenterait aussi un autre inconvénient. À l'université, les étudiants ont la possibilité de côtoyer des jeunes qui proviennent de milieux différents et qui ont des intérêts différents et de sympathiser avec eux. À mon avis, si nous établissons ces centres d'excellence et que nous mobilisons tous nos efforts en ce sens, nous formerons des étudiants d'une épouvantable étroitesse d'esprit. Comme nos jeunes pourront-ils savoir ce qui se passe ailleurs dans le pays, etc.?

Il faudrait aussi que la situation change à d'autres égards; ainsi, j'aimerais qu'on accueille davantage d'étudiants étrangers dans nos universités, car ce sont nos meilleurs investisseurs lorsqu'ils retournent chez eux. Ils comprennent le Canada, mais la plupart d'entre eux ne peuvent s'inscrire dans nos universités à cause des frais de scolarité exorbitants que nous imposons. D'une façon ou d'une autre, nous devons ouvrir plus grandes les portes de nos universités.

**Le président:** J'en reviens à la question des avantages des universités qui ont un programme diversifié, non spécialisé à outrance. Peut-on arriver à l'université sans avoir quelques instruments d'apprentissage de base?

En tant qu'administrateur et professeur d'université, j'ai vu défiler une foule d'étudiants qui n'avaient pas cette base. J'ai dû enseigner l'anglais élémentaire parce que le département d'études anglaises se refusait à le faire. J'ai enseigné à des étudiants de troisième et quatrième années d'université qui ne comprenaient pas les rudiments de l'anglais et qui ne pouvaient certainement pas rédiger correctement dans un anglais simple. À mon avis, ils n'auraient pas dû obtenir leurs diplômes d'études secondaires.

**M. Smith:** Il ne fait aucun doute que les systèmes d'enseignement primaire et secondaire ont de grandes répercussions sur les diplômés de niveau postsecondaire.

Il convient de souligner ici qu'il y a un grave problème de financement, comme vous l'avez indiqué, non seulement aux niveaux primaire et secondaire, mais au niveau postsecondaire, problème qui provoque un appauvrissement intellectuel.

Vous avez signalé au début, monsieur le président, que selon quelques membres du Comité sénatorial des finances nationales, il faudrait presque qu'une crise éclate dans le secteur postsecondaire pour amener les Canadiens à prendre conscience de son importance. En fait, la Fédération canadienne des étudiants estime que cette crise existe déjà. Quant à savoir ce qu'il faudrait pour que les Canadiens s'en rendent compte, on peut se poser les questions suivantes: Faudra-t-il qu'il y ait 500, 600 ou 700 étudiants par classe? Cela existe déjà. Faut-il que les étudiants contractent une hypothèque de 20 000 \$, de 25 000 \$ pour réussir à se faire instruire? Certains le font déjà.

Depuis au moins dix ans, les bâtiments scolaires, les bibliothèques et les laboratoires se délabrent peu à peu, et pour régler ce problème, comme l'a signalé M<sup>me</sup> Dearing, des propositions novatrices et concrètes ont été faites pour résoudre le problème de l'insuffisance du financement.

Nous croyons qu'il faut y trouver une solution postsecondaire, non seulement pour le bien des étudiants, mais pour

*[Text]*

students, but for Canada and the employment process this committee is addressing. In fact, Canada's economic health is relying more and more on the global economy, and post-secondary education in Canada is a vital part of Canada's competitive stance in that global economy and, therefore, has an important position in the employment issue that this committee is addressing.

**Mr. Macerollo:** Senator, just to follow up on your concern about the tools that the student is coming into the system with, I again come to the concern that something like a comprehensive examination is not, necessarily, the answer. At best, all it could do is provide you with an analysis of the problems that exist at the secondary level with inadequate preparation.

Another thing that you will have to take into consideration is: Can that examination be applied to the growing number of people who are deciding two, three, five, ten years after their secondary education to pursue post-secondary education? We know that our mature and nontraditional student body is on the rise and—something I know that we ourselves are just learning—without a doubt the university and college populations of this country are definitely far less homogeneous than they were even a few years back. We would be more than delighted to sit back and look at the problems of individuals going into post-secondary education. I again come to the point that I cannot see an examination. It is too cut and dry a response to a variety of socio-cultural problems in this province and in this country.

If the commitment is there to solve it, we are glad to see that. However, all too often the responses that we have seen, certainly with provincial commissions that have paraded throughout the respective provinces, is to find some simple solutions and to get some quick answers because they have a budget constraint that the minister of higher education has imposed on them. To that extent, the academic community becomes skeptical at a lot of these particular proposals. We invite the policy makers to sit down and thrash out a number of fairly significant problems. However, we are leary about tossing out some solutions right now because there is a large beast out there that I do not think any of us quite understand.

**Miss Dearing:** I would like to shift directions briefly. You alluded to the Canadian Jobs Strategy and the Challenge program and mentioned the problem of employer-based job creation and training. Could you expand on that a little bit? What exactly is the problem? What is the difference, in your view, between this new focus and the focus of past summer and ongoing job creation and training programs, and how would you change it to better the lot of students?

**Mr. Macerollo:** The first thing that has come up recently, and the first concept that comes to mind by certain members of this particular federal government, is that the real world will provide you with the experience that you need to survive in life.

To that end, within the context of summer employment programs and employment programs in general, there has been an emphasis to the private sector with the view that indeed that

*[Traduction]*

l'ensemble du Canada et pour favoriser l'emploi comme le comité a entrepris de l'étudier. De fait, la prospérité économique du pays dépend de plus en plus de l'état de l'économie mondiale, et l'enseignement postsecondaire est un élément indispensable si nous voulons y être en position concurrentielle; c'est donc un aspect important de la question de l'emploi que le comité étudie.

**M. Macerollo:** Monsieur le sénateur, pour reprendre ce que vous avez dit au sujet des outils que l'étudiant apporte en entrant dans le système, je dirais qu'un examen complet de la situation n'est pas nécessairement la solution. Au mieux, cela peut vous permettre d'inventorier les problèmes qui se posent au niveau secondaire où la préparation est insuffisante.

Il y a une autre question qu'il convient de se poser: cet examen pourrait-il englober le nombre sans cesse croissant de personnes qui décident deux, trois, cinq ou dix après avoir terminé leurs études secondaires, de poursuivre des études postsecondaires? Nous savons que cette catégorie d'étudiants est de plus en plus nombreuse—nous sommes tout juste en train de nous en rendre compte—et il est certain que les universités et les collèges sont fréquentés par des groupes qui sont beaucoup moins homogènes qu'il y a quelques années. Nous serions prêts à examiner la situation de ceux qui entreprennent des études postsecondaires. Je répète, qu'un simple examen n'est pas la solution. Il nous faut également une solution concrète à un grand nombre de problèmes socio-culturels qui se posent ici dans la province et dans l'ensemble du Canada.

Si la volonté existe de résoudre ces problèmes, nous nous en réjouissons. Cependant, l'attitude des différentes commissions provinciales qui ont parcouru leur province respective, a été bien trop souvent de trouver des solutions simples et rapides dans le cadre de ressources budgétaires limitées que leur imposait le ministre responsable de l'enseignement supérieur. Dès lors, les milieux universitaires s'interrogent sur la valeur de ces propositions. Nous demandons donc aux responsables politiques de discuter d'un certain nombre de problèmes importants. Cependant, nous nous méfions de certaines solutions express, car il existe un grave problème que bien peu d'entre nous comprennent parfaitement.

**Mme Dearing:** Permettez-moi une petite digression. Vous avez parlé de la Planification de l'emploi, du programme Défi ainsi que de la création d'emplois et de la formation en milieu de travail. Pourriez-vous nous en dire un peu plus long à ce sujet? Quelle est la nature du problème? Quelle est la différence à votre avis, entre cette nouvelle orientation et celle de l'été dernier, sur la création permanente d'emplois et les programmes de formation, et quels changements pourraient s'imposer pour améliorer le sort des étudiants?

**M. Macerollo:** La première chose qu'on a répétée dernièrement et la première idée qui vient à l'esprit de certains membres du gouvernement fédéral, c'est que le contact avec le monde réel fournit toute l'expérience voulue pour survivre dans l'existence.

Dans cette perspective, les programmes d'emploi d'été et les programmes d'emploi en général ont été orientés vers le secteur privé, là où doit avoir lieu «l'expérience du monde réel». Cette

*[Text]*

"real world experience" will happen. We have a lot of concerns about that, and I will review them.

First there is the lack of sufficient monitoring of the training. What kind of training, indeed, are these individuals in the private sector getting? Whether it be IBM of Canada or whether it be Mr. Smith's cheese factory around the corner, do we have the ability to evaluate the kind of training that they are getting?

Second, how does the private sector respond? We know that one of the things that happens to the private sector is that they do hit their business cycles. They will have their ups and they will have their downs. Are we willing to submit the general training and retraining of people in this country to the economic climate? I would suggest that we have a greater responsibility there to ensure a sense of stability.

There is also training, which is too job or company specific, and that refers to the lack of sufficient monitoring, but just as important is the establishment of some clearly articulated goals that any training or retraining program will hope to achieve and the disruption of the permanent work force in these situations. The consistent concern that we bring up to our Minister of State for Youth and Minister of Employment and Immigration with respect to the challenge program, the student and summer employment program, is: Are you really creating jobs for these students? Would they exist if the funding is not there or are we just, in some respects, bribing, so to speak, the private sector to hire students over someone else?

That is a concern for us because what happens then is that we are pitted against other sectors of society. Students, while an interest group in themselves, come from a variety of backgrounds, and, without a doubt, would be concerned that they themselves are being put in an awkward situation. I want to emphasize that there is certainly nothing wrong with private sector involvement, but let us not be overly reliant on that. Let us ensure that there is a partnership there and that the federal or provincial governments—whatever the case may be in these programs—because they have to be, are accountable for the kind of program that they are implementing. Our concern is that that kind of accountability is not present at this point in time with the relationship with the private sector in a number of these programs.

**The Chairman:** Thank you very much.

**Senator Robertson:** I am not sure if I understand. If you do not get job training experience out in the real world or the private sector, who will give you a job? Do you think that government should be the employer of last resort?

**Mr. Macerollo:** No; I did not say that. We were referring to training programs and where that training will take place.

**Senator Robertson:** Yes.

**Mr. Macerollo:** It certainly can occur within the private sector. However, we know that when the federal government purchases, for example, seats in the community colleges for train-

*[Traduction]*

attitude nous inquiète beaucoup et il y a certaines préoccupations dont nous voudrions vous faire part.

D'accord, la formation est un domaine qui n'est pas suffisamment contrôlé. Quelle est la valeur de la formation qu'offre le secteur privé? Que ce soit chez IBM du Canada ou chez l'épicier du quartier, avons-nous les moyens requis pour évaluer la valeur de la formation ainsi donnée?

En second lieu, quelle est l'attitude du secteur privé? Nous savons, par exemple, qu'il existe des cycles dans le secteur privé. Les entreprises ont leurs vaches grasses et leurs vaches maigres. Sommes-nous prêts à abandonner la formation et la reconversion des travailleurs au caprice de la conjoncture économique? Je crois que nous devons prendre les moyens nécessaires pour assurer une certaine stabilité dans ce domaine.

Il y a également un type de formation trop axé sur l'emploi ou sur une entreprise en particulier, et là encore, cela tient au manque de contrôle; mais d'une égale importance sont d'une part, la définition d'objectifs très précis que devrait viser tout programme de formation ou de reconversion et d'autre part, la perturbation que peuvent subir les travailleurs permanents en pareilles situations. Il y a une question que nous posons sans cesse au ministre d'État à la Jeunesse ainsi qu'au ministre de l'Emploi et de l'Immigration au sujet du Programme Défi ainsi que du Programme d'emploi d'été pour les étudiants: Est-ce que vous créez vraiment de l'emploi pour ces étudiants? Les emplois existeraient-ils sans ces programmes, ou ne soudoyez-vous pas, pour ainsi dire, l'entreprise privée pour qu'elle engage des étudiants à la place de quelqu'un d'autre?

C'est une question qui nous inquiète parce que d'une certaine façon, nous nous heurtons à d'autres secteurs de la société. Les étudiants qui Constituent en soi un groupe d'intérêts, proviennent de différents milieux et, sans aucun doute, ne tiennent pas à ce qu'on les mette dans une situation difficile. Bien sûr, c'est une bonne chose que l'entreprise privée soit invitée à participer, mais il ne faut pas trop compter là-dessus. La mise à contribution de l'entreprise est une bonne chose en soi, mais il faut que les gouvernements, fédéral ou provinciaux—car il existe des programmes aux deux niveaux—soient responsables des programmes qu'ils mettent en œuvre. Nous craignons que pour un certain nombre de ceux-ci, ce type de responsabilité n'existe pas actuellement dans les relations avec le secteur privé.

**Le président:** Je vous remercie beaucoup.

**Le sénateur Robertson:** Je me demande si j'ai bien compris. Si vous ne pouvez acquérir de l'expérience dans le monde réel ou dans une entreprise privée, qui voudra vous donner un emploi? Croyez-vous que le gouvernement devrait être l'employeur de dernier recours?

**M. Macerollo:** Non, ce n'est pas ce que j'ai dit. Je voulais parler des programmes de formation et de l'endroit où se donne cette formation.

**Le sénateur Robertson:** Oui.

**M. Macerollo:** Elle peut certainement être donnée dans le secteur privé. Mais nous savons que lorsque le gouvernement fédéral achète par exemple, des places dans un collège commu-



*[Text]*

ing and retraining purposes, you can be best assured that there is an evaluation system going on that is visible and open.

**Senator Robertson:** So you are saying that evaluation processes have not been developed with this program. Is that what you are saying?

**Mr. Macerollo:** More than just that. If the evaluation process has not been developed—and we know that there have been instances of abuse—it is likely that significant amounts of money are being wasted on a kind of program like this. I am not saying that the private sector is bad—do not get me wrong; I am not saying that they are an evil at all. What I am saying is that we have to be sure that we are getting our money's worth out of these kinds of programs because, ultimately, you are leading and encouraging people to pursue career options in their lives and you want to ensure that they are getting the best possible backing in this. They may not be getting it if they are being sent off, again, to a Mr. Smith's cheese factory when, indeed, perhaps the evaluation is not there. What if all that person is doing is mopping the floor? That is not training.

**Senator Robertson:** Okay; evaluation.

**The Chairman:** Thank you very much. As I told you when we started, this whole thing is around you, based on what we can do for the young people of this country. You were thrown several devil's advocate questions as well as some that reflect real concerns. I think you answered brilliantly and I am grateful. We will probably meet again. Thank you very much.

Honourable senators, our next witnesses are from Frontier College.

Nous sommes très heureux de vous accueillir ce matin. J'aimerais vous remercier de bien vouloir comparaître devant nous. Votre réputation est absolument extraordinaire. Votre dévouement à la tâche est une légende dans ce pays. Comme canadiens, nous vous sommes tous reconnaissants pour ce que vous avez accompli. Nous avons hâte de vous entendre témoigner.

Please identify yourselves before speaking since it makes it much easier for the Hansard reporters to record your remarks.

**M. William Tetley, président du Conseil des gouverneurs du Frontier College:** Je vous remercie monsieur le président. Je suis William Tetley. A ma gauche, vous retrouvez le président M. Jack Pearpoint et à sa gauche, un des co-fondateurs de: «Beat the Street».

**Mr. Chairman and Honourable Senators,** we are very flattered to be invited to attend this meeting. We hope that we can fulfil your trust in us by being able to answer your questions and give our ideas on this important question.

Frontier College has existed since 1899 and it has dealt with adult illiteracy since that date, usually by sending persons, youths and students, to the railway camps or the lumber camps. Doctor Norman Bethune was one of our students before the First World War. Doctor Spock came up from the United States and was one of our students. Many people

*[Traduction]*

nautaire à des fins de formation et de reconversion, il a sûrement songé à instaurer de façon ostensible un système d'évaluation.

**Le sénateur Robertson:** Vous êtes d'avis que ce programme ne comporte pas de système d'évaluation. N'est-ce pas ce que vous dites?

**M. Macerollo:** Il y a plus que cela. S'il n'y a pas de système d'évaluation—et nous savons qu'il y a eu des abus—des sommes considérables risquent d'être englouties dans un programme comme celui là. Je ne doute pas de la valeur du secteur privé—comprenez moi bien, je n'ai pas dit qu'il était mauvais. Mais nous voulons être certains que ce genre de programme soit valable parce qu'en fin de compte, c'est une façon d'encourager les gens à choisir une carrière et on veut qu'ils puissent le faire dans les meilleures conditions. Ce n'est peut-être pas le cas si on les envoie travailler dans l'épicerie de M. un Tel où il n'y aura aucune évaluation. Et si l'étudiant n'a rien d'autre à faire qu'à laver les planchers? Ce n'est pas de la formation.

**Le sénateur Robertson:** D'accord, l'évaluation.

**Le président:** Je vous remercie beaucoup. Comme je vous l'ai dit au début, toute cette affaire vous concerne et nous voulons savoir ce que nous pouvons faire pour les jeunes de ce pays. Nous vous avons posé quelques questions piège pendant que d'autres faisaient état des véritables préoccupations. Je crois que vous vous en êtes tirés brillamment et je vous en félicite. Sans doute aurons-nous encore l'occasion de nous rencontrer. Merci beaucoup.

Nous allons maintenant faire une pause de trois minutes avant d'écouter les représentants du Frontier College.

We are very pleased to welcome you here this morning. I would like to thank you for coming. You have a most extraordinary reputation. Your dedication is a legend in this country. As Canadians, we are all very grateful to you for what you have accomplished. We are looking forward to your presentation.

Veuillez vous identifier avant de prendre la parole afin de faciliter la tâche des sténographes.

**Mr. William Tetley, Chairman, Board of Governors, Frontier College:** Thank you, Mr. Chairman. My name is William Tetley. Sitting on my left is Mr. Jack Pearpoint, Chairman, and on his left is one of the co-founders of: "Beat the Street".

Monsieur le président et honorables sénateurs, votre invitation à participer à cette séance nous flatte et nous honore. Nous espérons être à la hauteur de la confiance que vous nous témoignez en répondant à vos questions et en vous présentant nos idées sur cette importante question.

Depuis sa fondation en 1899, le *Frontier College* s'efforce de réduire l'analphabétisme chez les adultes, le plus souvent en envoyant des jeunes et des étudiants dans les camps de chemiots ou de bûcherons. Le Dr Norman Bethune a été un de nos étudiants avant la Première Guerre mondiale. Le Dr Spock, qui est venu des États-Unis, en a été un aussi. De nombreuses

## [Text]

including Mr. Peterson, the Premier of Ontario and Mr. Ghiz, the Premier of Prince Edward Island have attended at our institution.

The main thrust of our programs deals with with illiteracy and employment. Our college has four main roles. The first is teaching illiterates. We utilize a method which we call SCIL, (Student-Centred Individualized Learning), which has a methodology of one on one. We also perform teaching functions. Mr. Parsons is one of the founders who beat the street and who is actually teaching people how to read and write. We also have an institution which we call HELP which involves ex-offenders getting each other jobs. I think that is the most successful program of its kind. Our president, who is very involved in all of the programs, will explain that more fully. The last part of our program involves public awareness. Again, we took on this important role because, three or four years ago we felt it was necessary.

We operate with a small budget. We cannot save Canada or the world, but in the field we occupy, we do a very good job.

I would now pass the microphone to the President, Mr. Jack Pearpoint, who has experience in this field going back 15 years.

**Mr. Jack Pearpoint, President, Frontier College:** Mr. Chairman, Honourable senators, it is a pleasure to have this opportunity to meet with this very important committee. Senate committees have done excellent work in the past and I would particularly refer to the Youth Committee whose work is clearly related to this topic. I think it is significant that you are once again pushing forward the frontiers on an important issue for the future of our country.

Mr. Tetley has already outlined briefly some of the work of Frontier College. I want to be equally brief in this first round in the hope that that will allow the maximum opportunity for questions. I would begin by pointing out that while we are sitting here and Mr. Tetley, who is from the faculty of law at McGill University and the chairman of our board, has made a presentation, almost simultaneously in Toronto, at the convention centre of the National Advertising Council, Manon Venat, our past chairman and the current president of the Board of Trade of Montreal, is also making a presentation on literacy. So I think the timing of this committee's hearing this morning is particularly appropriate.

Manon will be talking about the fact that literacy is a national issue that needs national attention. We are following precisely the same theme. I think there is no question that literacy has been a hidden issue. It is gradually being brought to the public attention. I think that through the kind of work of this committee, you will be helping all Canadians to realize that this is a foundation on which we can build our future. Without it, our future is literally at risk. So it is a non-negotiable national issue that we must plan and work for.

When people raise the issue of literacy, one of the first questions is: How could this be? How could there be so many people who are at risk? I am reluctant to get into numbers

## [Traduction]

personnalités, notamment M. Peterson, le Premier ministre de l'Ontario, et M. Ghiz, le Premier ministre de l'Île-du-Prince-Édouard, ont fréquenté notre établissement.

Nos programmes visent principalement à lutter contre l'analphabétisme et à procurer de l'emploi. Notre établissement s'est donné quatre grands rôles. D'abord, enseigner aux illettrés. Nous utilisons une méthode d'enseignement personnalisé, selon laquelle il y a un enseignant pour chaque élève. Nous faisons également de l'enseignement général. L'un des fondateurs, M. Parsons, enseigne à lire et à écrire à ses élèves. Nous avons également un programme d'assistance par lequel des anciens détenus trouvent des emplois à d'autres anciens détenus. Je crois que c'est le meilleur programme en son genre. Notre président, qui s'intéresse de très près à tous ces programmes, vous expliquera cela plus amplement. Le dernier volet de notre rôle est un programme d'information publique. Encore une fois, nous nous sommes donné ce rôle important parce que nous en avons senti la nécessité il y a trois ou quatre ans.

Nous fonctionnons avec un petit budget. Nous ne pouvons sauver ni le Canada ni le monde, mais dans le domaine que nous occupons, nous faisons un excellent travail.

Je passe maintenant la parole au président, M. Jack Pearpoint, qui a 15 ans d'expérience dans le domaine.

**M. Jack Pearpoint, président Frontier College:** Monsieur le président, honorables sénateurs, je suis heureux d'avoir l'occasion de témoigner devant ce comité très important. Les comités sénatoriaux ont fait un excellent travail par le passé, et je pense particulièrement au Comité sur la jeunesse dont les travaux concernent directement le sujet qui nous intéresse. Il m'apparaît important que vous vous penchiez de nouveau sur une question importante pour l'avenir de notre pays.

M. Tetley a déjà exposé brièvement certaines des réalisations de notre établissement. Je tiens à être aussi bref dans mon exposé, dans l'espoir que vous puissiez poser le maximum de questions. Je signale d'abord qu'en ce moment, tandis que M. Tetley, de la faculté de droit de l'Université McGill et également président de notre conseil d'administration, fait son exposé, M<sup>me</sup> Manon Venat, notre ancienne présidente et l'actuelle présidente de la Chambre de commerce de Montréal, fait également un exposé sur l'analphabétisme au congrès du conseil national de la publicité à Toronto. Par conséquent, le moment de la présente audience est particulièrement bien choisi.

M<sup>me</sup> Venat fera valoir que l'analphabétisme est en problème national qui requiert une attention nationale. Nous discutons précisément du même thème. L'analphabétisme n'est plus un sujet tabou. Ce problème fait de plus en plus partie de l'actualité. Grâce à son travail, votre comité aidera tous les Canadiens à se rendre compte que notre avenir repose sur l'instruction de notre population. Sans instruction, notre avenir est littéralement compromis. Il s'agit donc d'une question nationale non négociable à laquelle nous devons trouver une solution.

Quand on soulève le problème de l'analphabétisme, une des premières questions qu'on se pose est celle-ci: comment cela est-il possible? Comment peut-il y avoir tant de personnes qui

*[Text]*

because the numbers game is an unsafe turf. Any numbers quoted around the issue of literacy are soft because we are dealing with census data and grade level completion data, but those happen to be the only figures available. There is no list of everybody who does not read and write well in Canada. Suffice it to say, however, that on this continent and throughout industrialized Europe, a substantial minority of the adult population does not have adequate skills to be full citizens. That is the issue we are talking about. We are talking about an enormous number of these people who are, both in terms of attitude and in terms of their self-confidence and basic skills, ineligible for training and retraining. We have to deal with that if we are going to build a better future.

How did this problem come to be? Many people leap to the conclusion that somehow or other, at some mystical point in the seventies or sixties or whatever date one wishes to choose, our school system did something terrible and suddenly began failing people on a massive scale. I think that is inaccurate. I do not think there is any simple solution like that. Rather, times have changed. We have the impact of technology, modern communications and, linked to that, rising unemployment, which have radically altered the basic level of literacy skills that are required to be a full citizen. Therefore, it is not as though this is a brand new problem. It is a problem that has existed all along. It is just that until recently there were lots of places to go.

Thirty or 50 or 90 years ago, if a person did not have a formal education he could still get a job. He could raise his family, pay his mortgage and whatever all else. Today, a person joins the ranks of the unemployed. It does not matter whether someone is 50 or 15 years of age, the same problem exists.

I think this literacy problem is due to a change in the world around us, not a major change in the system. Since the world has changed, we have to deal with that change and begin to build in some buffer zones and add on some extra pieces in the system to cope with it.

That has been the work of Frontier College ever since it was established in 1899. Our agenda then was to reach out to people who had been missed, and our agenda now is to reach out to people who have been missed. It is not our intention to take pot shots at education systems, community college systems or any other particular systems, but, rather, to acknowledge and work with people who, for a wide variety of reasons, did not do very well the first or second time around.

When we look at the future right now, what we see is an enormous opportunity. We see an opportunity for partnerships. The kind of training, retraining and relearning future that we all face, because we are all going to be in engaged in learning for the balance of our lives simply to keep up with what is going on around us, is not simply a schooling problem. It is a

*[Traduction]*

ne savent ni lire ni écrire? J'hésite à citer des chiffres parce que cela risque de nous induire en erreur. On ne peut se fier sur aucune des statistiques publiées concernant le taux d'analphabétisme parce qu'il s'agit de données provenant d'un recensement qui donne la dernière année scolaire; mais ce sont les seuls chiffres disponibles. Il n'existe aucune liste de tous ceux qui ne savent pas lire et écrire au Canada. Il suffit cependant de dire qu'en Amérique du nord et dans l'Europe industrialisée, une minorité importante de la population adulte ne dispose pas des outils adéquats de communication pour qu'on les reconnaisse comme des citoyens à part entière. Voilà le problème dont nous parlons. Il touche un très grand nombre de personnes qui, tant sur le plan des attitudes que sur celui de la confiance en elles-mêmes et de leurs aptitudes de base, sont incapables de recevoir une formation ou d'être recyclées. Nous devons nous attaquer à ce problème si nous voulons construire un avenir meilleur.

Quelle est la cause de ce problème? Beaucoup en concluent que d'une façon ou d'une autre, à un moment fatidique dans les années 60 ou 70, notre système scolaire a commis une grave erreur et est devenu subitement inadéquat à une grande échelle. Selon moi, c'est inexact. La solution n'est pas si simple. L'explication serait plutôt que les temps ont changé. Nous subissons les effets de la technologie, des communications modernes et, se greffant à cela, de la montée du chômage, ce qui a radicalement modifié chez une partie de la population le niveau de base d'alphabétisation nécessaire pour être un citoyen à part entière. Par conséquent, ce n'est pas un problème entièrement nouveau. Il a toujours existé. C'est simplement que jusqu'à récemment, on pouvait s'en sortir par d'autres moyens.

Il y a 30, 50 ou 90 ans, celui qui n'avait pas beaucoup d'instruction pouvait quand même se trouver un emploi. Il pouvait élever sa famille, payer son hypothèque et faire sa vie. Aujourd'hui, il vient grossir les rangs des sans-emploi. Peu importe qu'il ait 50 ou 15 ans, c'est le même problème.

À mon avis, le problème de l'analphabétisme est attribuable à l'évolution du monde qui nous entoure, et non à un changement majeur au sein du système. Puisque le monde a changé, nous devons nous adapter, commencer à prévoir des mesures de transition et ajouter quelques éléments au système pour faire face à la situation.

Voilà ce que fait le Frontier Collège depuis sa fondation en 1899. Notre mission était, et est encore, de rejoindre les laissés pour compte. Nous n'avons pas l'intention de critiquer les systèmes d'éducation, les collèges communautaires ou d'autres systèmes particuliers, mais plutôt de reconnaître que certaines personnes ont, pour bien des raisons, manqué leur coup une première ou une deuxième fois dans le système, et de travailler avec elles.

Lorsque nous examinons l'avenir aujourd'hui, nous voyons des perspectives fabuleuses, des perspectives d'association. Le système de formation, de recyclage et de rattrapage scolaire auxquels nous faisons tous face, parce que nous serons tous engagés dans un processus d'apprentissage pour le reste de notre existence simplement pour nous tenir au courant de



## [Text]

societal problem. That means that we have to form new and exciting kinds of partnerships that include rather than exclude all kinds of people. It is not simply an issue for education, although education is a key component. It is an issue for industry, for labour, for churches, for volunteer agencies, for senators and for families. We need to do some partnership building that allows for creative and constructive opportunities for those kinds of people to work together in community building.

What Frontier College has done, particularly in the last decade, is to focus on some of the people who used to be in the labour camps, work camps, rail gangs and so on. We used to work with these people with labour teachers. But of course, most of those places do not exist any more. We tracked where people went, because clearly we were not able to reach all of them when we wanted to in these isolated geographical locations. What has happened is that most of them went to urban areas, where they are trapped in the margins of unemployment. Many of them are employed but they are trapped in either poverty or marginal poverty with very few opportunities to break out of that cycle.

That is precisely the problem that Fitzpatrick identified in 1899—that people were trapped in marginal employment without many options to escape that trap. So the work at Frontier College has not changed except in terms of its location.

What we did then was to encourage people to work with each other and what we are doing now is to encourage people to work with each other. One of the ways in which we have gone about doing that is through identifying people who most of society would see as the problem and telling them that they are the answer. We help them learn how to learn.

I will talk briefly about two of the programs that relate specifically to employment and literacy. One is a program called "HELP", which Mr. Tetley has mentioned. "HELP" is a job placement program. It is operated as a special project at Frontier College. We are the trustees. The staff reports to me and, through me, to the board of governors. But this is a project where all senior staff, with the exception of some secretarial staff, are ex-offenders. I believe there are 27 on staff this week and they presently run five offices in Ontario.

These people find jobs for ex-offenders. For the year ending March 31, our latest statistics—as of yesterday—are that the "Help" program found 4,545 jobs for ex-offenders. I cannot find a comparable figure anywhere in employment statistics in Canada, and that is not for lack of trying. I think it is fair to say that this small program—which this year, God willing, has a budget of about \$860,000—is finding more jobs for people with fewer formal skills than almost any program on the continent. We have received inquiries from all over this continent and Europe as to how to do this. We are trying to let people

## [Traduction]

l'évolution des choses, ne constitue pas simplement un problème d'instruction. C'est un problème de société. Nous devons créer de nouvelles formes stimulantes d'association qui intègrent au lieu d'exclure toutes les classes de gens. Ce n'est pas seulement un enjeu dans le domaine de l'éducation, même si l'éducation en est une composante essentielle. C'est un enjeu pour l'industrie, pour les syndicats, pour les églises, pour les organismes de bienfaisance, pour les sénateurs et pour les familles. Nous avons besoin de créer des associations qui offriront des perspectives créatrices et constructives pour que les diverses couches de la population travaillent ensemble à l'édification de la société.

Au cours de la dernière décennie surtout, le Frontier Collège s'est concentré sur certaines des personnes qui se trouvaient habituellement dans des camps isolés en forêt ou qui faisaient partie d'équipes itinérantes de cheminots, etc. Nous leur dépêchions des enseignants. Évidemment, la plupart de ces endroits n'existent plus. Nous allions là où ils se trouvaient, parce qu'il est évident que nous ne pouvions rejoindre tous ceux que nous aurions voulu rejoindre dans ces endroits isolés. La plupart ont abouti dans les régions urbaines où ils sont venus grossir les rangs des chômeurs. Un grand nombre se sont trouvé un emploi, mais ne réussissent pas à se sortir de la pauvreté ou restent au niveau du seuil de pauvreté, et ont très peu de chances de briser ce cercle vicieux.

C'est précisément le problème que Fitzpatrick avait relevé en 1899—que certaines personnes étaient cantonnées dans des emplois marginaux sans grandes possibilités de s'en sortir. Ainsi, le travail du *Frontier College* n'a pas changé sauf pour ce qui est des lieux d'enseignement.

Ce que nous faisons à l'époque, c'était d'encourager les gens à travailler en collaboration, et c'est encore ce que nous faisons aujourd'hui. Une de nos méthodes de travail, c'est de relever ceux qui constituent un problème aux yeux de la majorité de la population et de leur dire de se prendre en main. Nous les aidons à apprendre comment apprendre.

Je vais vous entretenir brièvement de deux les programmes qui concernent spécialement l'emploi et l'analphabétisme. L'un d'eux, et M. Tetley en a parlé plus tôt, est un programme de placement à l'intention d'anciens détenus. Il est géré comme un projet spécial dans notre établissement. Nous en sommes les administrateurs. Le personnel relève de moi et, par mon intermédiaire, du conseil d'administration du collège. Mais tous les employés, à l'exception de quelques secrétaires, sont des anciens détenus. Je crois qu'il y en a 27 répartis dans cinq bureaux en Ontario.

Ces personnes trouvent des emplois à des anciens détenus. Pour l'exercice qui s'est terminé le 31 mars, nos dernières statistiques—en date d'hier—révèlent que ce programme a trouvé 4 545 emplois à des anciens détenus. Je ne peux trouver de chiffres comparables dans les statistiques de l'emploi au Canada, et ce n'est pas parce que je n'ai pas essayé. A mon avis, nous pouvons dire que ce petit programme—qui dispose d'un budget de quelque 860 000 \$ cette année—trouve plus d'emplois aux personnes peu instruites que presque tout autre programme sur le continent. Nous avons reçu des demandes de renseignements de cette égard tous les coins de l'Amérique du

*[Text]*

know that there is a very simple secret—it is that the problem is the answer.

We have taken people who have, in the past, been addicted to doing things that all of us would agree are bad and for which all of them have done time. We have not changed the addictive personalities but we have given these people different addictions.

The staff under this program did a very simple thing to find those 4,500 jobs last year. They knocked on 28,099 doors. You have to be some kind of an addict to work that hard, to knock on 28,000 doors in a year, but it finds jobs.

To put that into some kind of tangible number, every time the staff of the "HELP" program hit 6.18 doors, they found a job. So that is just over six doors per job. It means that every single day of the year, five days a week, 50 days per year, they made 22 employer visits. It means that they found 3.6 jobs per day, 50 weeks per year, per office—that's times five. Of course, in their spare time they did a few other things, because they have to work with people who, in their terms, are seen as "the last house on the block"; help is where you go to when you have pretty well given up, and you ask for help.

So they went into the institutions and talked to 1,024 people in their spare time. They also held 400 different meetings, they made 300 night calls to deal with crises which people might not identify during office hours. They went to 71 parole hearings. That is how you get 4,545 jobs in a year.

One of the reasons why I bring that up is not only because of the excellence of the program, but also to highlight the frustration in the financing—because historically it has been a patchwork of financing. It began nine years ago with \$600, and today it is an amalgam of funding from the Correctional Service of Canada, from Employment and Immigration, from the provincial government, from foundations, and so on; and while we have been more than willing to make that happen, last year it cost Frontier College \$146,000 to do this, and we could not piece together the funding quickly enough. While we are willing to run those kinds of risks, which we see very much as being our role, it is very frustrating to have to jump through 30 hoops rather than three hoops in order to do an excellent job—because if we had fewer hoops to jump through, we could find more than 2,500 jobs, because the energy would be available to find jobs rather than run after money sources.

I raise that as one of the many complex issues that I believe are shared by literacy and employment programs for people on the margins, where there is very little direct funding available and you end up doing a patchwork. We have become pretty good at it, but it would be nicer if there were an easier way, because we could spend our time doing a job which we know how to do well.

*[Traduction]*

Nord et d'Europe. Nous essayons de leur expliquer que la recette est très simple: la réponse se trouve à l'intérieur du problème.

Nous avons accueilli des gens qui, par le passé, s'étaient livrés à des activités que nous qualifierions tous de mauvaises et pour lesquelles ils ont fait un séjour en prison. Nous n'avons pas changé leur personnalité, mais nous leur avons donné d'autres penchants.

Les employés ont fait une chose très simple pour trouver ces 4 500 emplois l'an dernier. Ils ont frappé à 28 099 portes. Il faut être un peu fanatique pour travailler si dur, pour frapper à 28 000 portes dans un an, mais cela permet de trouver des emplois.

Pour vous donner des chiffres concrets, chaque fois qu'un employé a frappé à 6,18 portes, il a trouvé un emploi. Ce qui donne donc un peu plus de six portes par emploi. Cela veut dire que tous les jours, cinq jours par semaine, 50 jours par année, ils ont visité 22 employeurs. Ils ont trouvé 3,6 emplois par jour, 50 semaines par année, par bureau—donc, multiplié par cinq. Évidemment, dans leur temps libre, ils ont fait autre chose, parce qu'ils doivent travailler avec des personnes qui, selon leurs propres termes, sont considérés comme «les plus désespérés»; lorsqu'on désespère de tout, il ne reste plus qu'à demander de l'aide.

Ils ont donc fait le tour des établissements et ont parlé à 1 024 personnes dans leur temps libre. Ils ont aussi tenu 400 réunions différentes, fait 300 appels la nuit pour régler des situations de crise dont leurs protégés n'avaient pas fait état durant les heures de bureau. Ils sont allés à 71 audiences de libération conditionnelle. Voilà comment on trouve 4 545 emplois dans un an.

Je cite ces chiffres, non seulement pour souligner l'excellence du programme, mais aussi pour faire ressortir nos difficultés de financement—parce que, historiquement, notre financement a toujours été plus ou moins chatique. Le programme a vu le jour il y a neuf ans avec 600 \$ et aujourd'hui, son budget représente des fonds provenant du Service correctionnel du Canada, d'Emploi et Immigration, du gouvernement provincial, de fondations, etc.; et si nous étions plus qu'heureux que les choses se passent ainsi, il en a coûté, l'an dernier, 146 000 \$ au collège pour le faire et nous n'avons pas pu trouver de fonds assez vite pour boucher le budget. Certes, nous sommes prêts à courir ce genre de risque, et nous considérons que c'est tout à fait notre rôle, mais il est très frustrant de devoir frapper à 30 portes plutôt que 3 afin de pouvoir faire un travail de qualité. Si nous avions moins de portes auxquelles frapper, nous pourrions trouver plus d'emplois que 2 500, puisque l'énergie économisée serait disponible pour trouver des emplois plutôt que des sources de financement.

Il s'agit d'un des nombreux problèmes complexes qui, à mon avis, sont le lot des programmes d'alphabetisation et d'emploi des marginaux; en effet, il existe très peu de financement direct disponible, et on finit par être obligé de glaner beaucoup de petits montants ici et là. Nous sommes devenus très bons dans cette tâche, mais nous aimerions bien qu'il y ait une façon plus facile d'obtenir notre financement, afin que nous puissions

## [Text]

On the literacy front, Mr. Tetley has already mentioned our SCIL program. SCIL is Student-Centred Individualized Learning. That is simply what it says it is. It means that that is how we think you work with people. You work on student-centred issues. They are the curriculum. You do not substitute some abstract curriculum which comes from somewhere else; you respond to the immediate needs of the student, whatever they are. We finally published that material in order to share it with groups across the country; and whatever is the agenda in going public, both on the literacy issue and with some of our programs, it is to be able to assist other groups—not to set up a Frontier College program, but to set up their own program, so that they can meet the needs of their own membership and build a capacity to inject training and retraining, including literacy training, into whatever they do.

So on Friday afternoon I got a call from the Canadian Stroke Survivors Association. They want to figure out how to assist people who have had a stroke to regain their literacy skills. We would love to respond, but in this case once again time is money, as long as we are as severely constrained as we have been. As recently as February we had very serious questions as to whether we could meet our payroll, and to do that we had to take an overdraft from the bank. That is the norm in literacy organizations rather than the exception.

So we think that we have enormous capacity to work with organizations across the country, to assist them to develop their own programs—and that is what we would like to do.

What I would really like to do, in handing this over to Rick, is to introduce the other program which I think is an extraordinary example of how this can be done. It is a program that we did not invent in the usual way. No one sat down and thought it up, wrote up a proposal, and then went to implement it. It walked in the door in a way in which so many of our programs did. Someone said "I have a really good idea". It was someone to whom we should not have listened, if we had listened in the way that most of our systems are structured to respond—because Tracy Le Quycere walked in and his partner, Rick Parsons, who is sitting on my left, was not far behind him. Tracy was a young man who had spent the better part of his life in and out of jail. I knew him as a student, because when we first met him he did not read and write very well. But when he came around this time he said "I have been spending some time on my old haunts, on the streets of Toronto, and an awful lot of people there do not read or write very well; and I would like to switch my addiction. I would like to help some of them learn how to read and write". The bizarre part about it is that he does not have a Ph.D in English or a Master's Degree in Education. What he has is a Ph.D in street smarts. We did not have any money, and so we said to Rick and Tracy "Well, you go with it, and we will see what we can do". We began with the two of them on UIC—which is our major funding source for many of our programs. We then worried about convincing

## [Traduction]

consacrer notre temps à faire un travail que nous savons bien faire.

En ce qui concerne l'alphabétisation, M. Tetley a déjà fait état de notre programme d'enseignement personnalisé. Son nom le décrit bien. Voilà à notre avis, comment il faut travailler avec les gens. Il faut aborder les questions qui les touchent de près. Ce sont eux qui font le programme. On ne lui substitue pas un quelconque programme abstrait qui vient d'ailleurs; on répond aux besoins immédiats de l'élève, quels qu'ils soient. Nous avons finalement publié notre documentation afin de la partager avec d'autres groupes au pays; et quel que soit le programme qui sera publié, le but est d'aider d'autres groupes et de leur permettre d'établir leur propre programme de façon qu'ils puissent répondre aux besoins des personnes visées et donner la formation et le perfectionnement nécessaire.

Vendredi dernier, j'ai reçu un appel de l'association canadienne des survivants à une attaque d'apoplexie. Les membres de cette association veulent savoir comment aider les victimes d'apoplexie à retrouver leurs aptitudes à lire et à écrire. Nous adorerions répondre, mais dans ce cas-ci, encore une fois, le temps, c'est de l'argent, et cette situation durera aussi longtemps que nous aurons un budget aussi limité. Aussi récemment qu'en février dernier, nous nous sommes demandé très sérieusement si nous pouvions payer nos employés, et pour le faire, nous avons dû demander une marge de crédit à la banque. Ce genre de démarche est la norme plutôt que l'exception dans un organisme d'alphabétisation.

Par conséquent, nous estimons que nous avons un grand potentiel pour collaborer avec d'autres organismes du pays, pour les aider à élaborer leurs propres programmes—et c'est ce que nous aimerions faire.

Avant de céder la parole à Rick Tracy, j'aimerais beaucoup vous présenter l'autre programme qui, à mon avis, constitue un exemple extraordinaire de la façon dont on peut atteindre l'objectif visé. C'est un programme que nous n'avons pas créé de la façon habituelle. Personne ne s'est assis pour y réfléchir, rédiger un projet et le mettre en œuvre. Il a commencé de la même façon que bien de nos programmes. Tracy Le Quycere s'est présenté avec son partenaire, Rick Parsons, et nous a dit: «J'ai une très bonne idée». Tracy a passé la meilleure partie de sa vie entre la délinquance et la prison. Je l'ai connu comme étudiant, parce que lorsque nous nous sommes rencontrés pour la première fois, il savait à peine lire et écrire. Mais lorsqu'il est arrivé cette fois-là et il a dit: «Cela fait quelque temps que je fréquente mes vieux repaires, les rues de Toronto, et je constate qu'un nombre inouï de gens savent à peine lire ou écrire; j'aimerais me passionner pour autre chose; j'aimerais en aider quelques-uns à apprendre à lire et à écrire». Le curieux de l'affaire, c'est qu'il n'a ni doctorat en anglais ni maîtrise en éducation. Le doctorat qu'il a, c'est celui de la rue. Comme nous n'avions pas d'argent, nous avons dit à Rick et Tracy de commencer leur projet en leur disant que nous essayerions de les aider. Ils se sont mis à l'œuvre tous les deux, leur salaire étant leurs prestations d'assurance-chômage—qui sont la principale source de financement d'un grand nombre de nos programmes. Nous avons par la suite réussi à convaincre *Imperial*



## [Text]

Imperial Oil to give us \$5,000 to pick up some of the day-to-day start-up costs; and that eventually worked into community and social service of Ontario, and so on.

**The Chairman:** I feel rather mean to myself—not to you, but to myself—by telling you that we have only until 11.15. We would like to hear Mr. Parsons and also have the opportunity to ask you questions—because what you are saying opens up a wealth of possibilities, and we would like to ask questions regarding that.

**Mr. Pearpoint:** Rick will tell you about the street.

**Mr. Richard Parsons, Co-founder "Beat the Street", Frontier College:** For 28 years I was neither employable, trainable or educated—much like the 540 kids I have in my program today. I flew here this morning and I was thinking how easy it was that I got on a plane and knew where to go; I got here, knew where to come in, and I was able to read signs—which I could not do years ago. I literally cost this country thousands upon thousands of dollars to keep me in jail, to keep me on social assistance—and to keep in that way the kids that I now have in my program. I literally cost thousands. It cost somewhere in the neighbourhood of \$109 per day to keep me in jail. I have worked it out that it costs somebody else about \$300 for the year to educate me, and that seemed a lot more economically balanced to educate someone and make them trainable, which, in turn, would make them employable.

For 28 years I ran around in circles—and that's a shame. Whoever is to blame, whether it is my fault or others, is not important. I don't think anyone is to blame; I think everyone plays a part in it. I am not interested about what has happened in the past, because we don't want to deal with the past—we want to deal with the future. The kids and people who come into our program called "Beat the Street" are people who do not have the basic necessities, the literacy necessities, to fill out job applications—or even get a simple thing like a room when they are illiterate. I really can't take you into that world. We don't jump on subway trains or buses, and we don't run to open up bank accounts—we can't do that. We do not run into job markets and read job reports, because we cannot do that. We do not go grocery shopping very often because if we do not have a lot of money, we will seek out no name brands and end up buying bird seed instead of Kraft dinner. You just don't know what you are buying any more. So we stay within a very small part of society and go in circles. That circle gets smaller and smaller because there are fewer places for us to go. For me that circle ended in gaol. I had no choice. I could not get a job, so I pulled a job. I had to survive. Not everybody is as lucky as I am and survives. There were four deaths in our program last year, the latest being three weeks ago. A 23-year old girl died of a heart attack from pressure. That is an awful young age at which to die. Unfortunately, there is not very much information available on how many people are dying as a result of the stresses of being illiterate.

## [Traduction]

*Oil de nous verser 5 000 \$ pour couvrir certains des coûts quotidiens de départ; nous avons fini par obtenir l'aide du ministère des Services sociaux et communautaires de l'Ontario, et ainsi de suite.*

**Le président:** J'ai un peu honte d'être obligé de vous dire que nous n'en avons que pour jusqu'à 11 h 15. Nous aimerions entendre M. Parsons et aussi avoir l'occasion de vous poser des questions—parce que ce que vous dites nous ouvre de nombreuses possibilités, et nous aimerions vous poser des questions à cet égard.

**M. Pearpoint:** Rick va vous parler de son projet.

**M. Richard Parsons, cofondateur du programme «Beat the Street» Collège Frontier:** Pendant 28 ans, j'ai été sans emploi, je n'ai reçu aucune formation et je suis resté sans instruction, tout comme les 540 enfants qui sont inscrits à notre programme aujourd'hui. Durant le vol qui m'a conduit ici ce matin, je me suis dit que c'était extraordinaire de prendre un avion et de savoir où aller; je me suis rendu ici et j'ai trouvé l'entrée. J'ai lu les pancartes, ce que je n'aurais pas pu faire il y a quelques années. J'ai littéralement coûté au pays des milliers et des milliers de dollars pour mon séjour en prison, pour les prestations d'aide sociale que j'ai touchées et pour ces enfants qui participent actuellement à notre programme. J'ai vraiment coûté des milliers de dollars. Pour chaque journée que j'ai passée en prison, il a fallu verser quelque 109 \$. J'ai calculé qu'il en coûte environ 300 \$ par année pour que je m'instruise; il semble beaucoup plus économique de donner de l'instruction à quelqu'un et de le rendre apte à suivre une formation, de façon qu'il puisse ensuite trouver de l'emploi.

Pendant 28 ans, j'ai tourné en rond, et c'est dommage. Peu importe qui est à blâmer, peu importe que ce soit ma faute ou celle des autres. Je ne pense pas que quelqu'un en particulier doive porter le blâme; à mon avis, tout le monde y est pour quelque chose. Le passé ne m'intéresse plus; nous ne voulons pas revenir en arrière, mais nous tourner vers l'avenir. Les enfants et les adultes qui participent à notre programme «Beat the Street» n'ont pas les connaissances de base, le degré d'alphabétisation nécessaire pour remplir une demande d'emploi ou même se trouver simplement une chambre. Vous ne pouvez pas vraiment vous imaginer leur quotidien. Un analphabète ne saute pas dans un wagon de métro ou un autobus et ne se précipite pas à la banque pour y ouvrir un compte; il ne peut pas faire cela. Il n'accède pas au marché du travail et ne lit pas d'offres d'emploi parce que cela lui est impossible. Il ne va pas à l'épicerie très souvent parce que, dans la mesure où il doit compter ses sous, il recherche les produits sans nom et va aussi bien acheter des graines pour les oiseaux au lieu de «Kraft Dinner». Il ne sait tout simplement pas ce qu'il achète. Il a une vie sociale très limitée et tourne en rond. Le cercle se referme de plus en plus car l'analphabète a de moins en moins d'endroits où aller. Personnellement, le cercle m'a conduit en prison. Je n'avais pas le choix. Comme je ne pouvais pas trouver d'emploi, j'ai fait des vols à main armée. Il fallait que je survive. Toutefois, tout le monde n'a pas, comme moi, la chance de s'en tirer. Quatre participants à notre programme sont morts l'an passé; le dernier décès remonte à trois semaines. Une fille de 23 ans est morte d'une crise cardiaque provo-

## [Text]

It is great for somebody like myself to become educated. After being away from school for so long, I tried going back, but I lasted only three days. I was the largest kid in the classroom, I was the oldest, and I was too embarrassed to ask questions. I did find out that I was not stupid, which I thought I was, and that I could learn if I wanted to and if somebody would take the time to help me. I got a tutor. As a result of my efforts of the past two or three years I, along with my partner, am involved in one of the largest programs and one of the most successful programs, as far as I am concerned, going today. We go into the streets and talk to the kids living on the streets. There are 15,000 kids living in the streets in downtown Toronto right now. We have only 504 in the program, which does not even scratch the surface. We find that one in three of the kids that we grab off the streets does not have basic literacy skills. How can we tell them to get a job if they cannot fill out the application forms? Another measure of my success since I learned to read and write is that I am sitting here today. I never thought that this would be possible. I never thought that it would be possible for me to get married, to have a home and to have a job. Our "Beat the Street" program works in partnership with Frontier College. As Frontier College did in 1899, we went out into the streets. We are the pioneers in the 1980s. We went into the streets where the kids and the people can be found and we offered a hand. We designed a curriculum around their needs. For example, somebody who comes in looking for a job is taught the skills necessary to find and hold down a job. We take them to employment centres and teach them how to read the board and, thus, they get work.

There is such magic here. Last year we got 106 kids off the streets and into the workforce. That would not have happened without basic education. Forty-seven kids have gone back into regular schools because they now feel comfortable with the learning atmosphere. That would not have happened unless somebody sat down and gave them a hand. We have re-united 27 kids with their families, families as far away as New York City. That is success. There is such great success in teaching someone the basics of reading and writing. Frontier College has a track record of its own. Those are my comments.

**Le sénateur Rousseau:** Je vous remercie monsieur le président et je m'excuse pour mon retard. J'étais en route, entre Montréal et Ottawa.

Premièrement, votre institution reçoit-elle des subventions de différents paliers des gouvernements fédéral et provincial? Deuxièmement, vous avez dit que vous avez créé 4,355 emplois. Troisièmement, je voudrais savoir quel est le suivi au niveau de ces emplois. Ces emplois durent combien de temps, six mois, un an ou sont-ce des emplois permanents. Je comprends que les emplois permanents sont de plus en plus rares.

## [Traduction]

quée par le stress. C'est terriblement jeune pour mourir. Malheureusement, il n'y a pas beaucoup de données disponibles sur le nombre de personnes qui meurent à cause du stress provoqué par leur analphabétisme.

C'est extraordinaire que quelqu'un comme moi puisse s'instruire. J'ai délaissé l'école pendant longtemps. J'ai essayé d'y retourner, mais je n'ai tenu le coup que trois jours. J'étais le plus grand et le plus âgé de la classe et j'étais trop timide pour poser des questions. Plus tard, j'ai finalement découvert que je n'étais pas stupide, contrairement à ce que je croyais, et que je pouvais apprendre si je le voulais et si quelqu'un prenait le temps de m'aider. J'ai eu un moniteur. Grâce à mes efforts des deux ou trois dernières années, je participe, avec un partenaire, à ce que j'estime être l'un des plus importants et des plus fructueux programmes qui existent de nos jours. Nous allons dans la rue rencontrer les jeunes qui y vivent. Il y a 15 000 jeunes qui traînent dans les rues du centre-ville de Toronto à l'heure actuelle. Seulement 504 d'entre eux participent au programme, ce qui est infime. Nous avons constaté que le tiers des jeunes que nous allons chercher dans la rue ne possède pas le degré d'alphabétisation de base. Comment pouvons-nous leur dire de trouver du travail s'ils ne peuvent pas remplir une demande d'emploi? Le fait que je me trouve ici aujourd'hui montre aussi les progrès que j'ai accomplis depuis que j'ai appris à lire et à écrire. Je n'aurais jamais cru cela possible. Je n'aurais jamais imaginé pouvoir me marier, avoir une maison et un travail. Les responsables du programme «Beat the Street» travaillent en collaboration avec le collège Frontier. Comme l'ont fait nos précurseurs du collège Frontier en 1899, nous sommes allés dans la rue. Nous sommes les pionniers des années 1980. Nous sommes allés dans les rues où se trouvent les jeunes et les adultes dans le besoin et nous leur avons tendu la main. Nous avons conçu un programme adopté à leurs besoins. Ainsi, nous donnons à quelqu'un qui cherche du travail les moyens de trouver et de garder un emploi. Nous amenons les jeunes au centre de main-d'œuvre; nous leur montrons comment consulter les tableaux, et ils se trouvent du travail.

C'est magique. L'an dernier, nous avons permis à 106 jeunes qui traînaient dans les rues de trouver du travail. Ils n'auraient pu le faire sans un minimum d'instruction. Quarante-sept jeunes sont retournés dans des écoles ordinaires parce qu'ils se sentaient dorénavant à l'aise dans ce milieu d'apprentissage. Cela aurait été impossible si personne ne s'était assis avec eux et ne les avait aidés. Nous avons remis 27 jeunes en contact avec leurs familles; il y en avait même de New York. C'est un franc succès. C'est tellement extraordinaire de montrer à quelqu'un à lire et à écrire. Quant au collège Frontier, il a lui-même fait ses preuves. Voilà ce que je voulais dire.

**Senator Rousseau:** Thank you, Mr. Chairman, and I would like to apologize for being late. I was in transit between Montreal and Ottawa.

First of all, does your institution receive grants from the federal and provincial governments? Secondly, you said you had created 4,355 jobs. Thirdly, I would like to know if you have followed up on these jobs. Do they last six months, a year, or are they permanent? I fully realize that permanent jobs are few and far between. I would also like to know what your opin-



## [Text]

J'aimerais aussi avoir quelques commentaires sur le recyclage. J'aurai d'autres questions à poser par la suite.

**Mr. Pearpoint:** At present Frontier College gets from the federal Ministry of Employment and Immigration, a grant of \$175,000 per annum. This figure is negotiated annually but has remained fixed at that amount for the past five years. In addition, we just received this week last year's grant from the Ministry of Education in Ontario of \$41,000. We get \$2,000 from the Ministry of Education in Saskatchewan and various other bits and pieces that we can pick up. We have a wide range of contractual arrangements with different ministries for services, but that is independent of grants. In terms of jobs, we found, not created, 4,545 jobs for one year. Those are jobs that exist. The year is from April 1, 1986 to March 31, 1987. Of those jobs, approximately 2,000 are permanent, full-time jobs. Incidentally, that 4,545 number is based on the present manpower definition for jobs. We break it down much more substantially, but 2,000 people have found permanent employment. On average most of these people go through about 2.1 jobs each before they settle into a job, because many who come for help have never worked before. We may start them off at a casual job or two or three casual jobs, and then a part-time job so that they build up a bit of experience, and then we will settle them into something that is more permanent. We do not do any long-term research because we have never had the money. On the other hand, it is relatively easy to track our measure of success. Our measure of success is staying out of jail. While recidivism for most people coming out of jail, depending on who gives out the figures, is somewhere between 50 per cent and 85 per cent, I think recidivism for people who get a job is likely under 10 per cent. It is pretty hard to prove this figure because we do not have access to all the re-institutionalized figures across the country, but we do have a remarkable rumour circuit, and we usually find out at some point when people go back. It is no great secret that if you get a job you stay out. If you do not get a job, then you do one. Help has a remarkable way of assisting people to get jobs.

I can presume another question with regard to jobs, and that is, "what kind of jobs?" We have found some rather remarkable ones which have extraordinary salaries and senior positions, but they are not the norm. Most of the jobs are basic entry level jobs. However, given the population we are working with, that is not an unreasonable starting point. We have started people sweeping the floors at Canadian Tire, and we now have two managers with them. They work their way up through the system, which is not impossible, though unusual. Most of the people who start at the basic entry level, because they have not had a chance before, are pretty sticky with the job. They hang tough and do well, given the opportunity. One other comment I would like to make regarding jobs and literacy is that we got into the job placement business, not because we discovered job placement, but because we were worried about literacy. When we put up our "get your literacy here"

## [Traduction]

ions are on retraining. I will have more questions to ask after that.

**M. Pearpoint:** Actuellement, le ministère fédéral de l'Emploi et de l'Immigration verse une subvention de 175 000 \$ par année au collège Frontier. Ce montant est négocié annuellement, mais il est resté le même depuis cinq ans. Nous venons aussi de recevoir cette semaine la subvention de 41 000 \$ que nous a accordée, l'an dernier, le ministère de l'Éducation de l'Ontario. Nous recevons 2 000 \$ du ministère de l'Éducation de la Saskatchewan et de petits montants de diverses provenances. Nous avons aussi conclu de nombreux contrats avec différents ministères, mais cela n'a rien à voir avec les subventions. Pour ce qui est des emplois, nous en avons trouvé, et non pas créé, 4 545 en un an. Il s'agit d'emplois qui existaient déjà. L'année en question va du 1<sup>er</sup> avril 1986 au 31 mars 1987. De ce nombre, environ 2 000 sont des emplois permanents, à plein temps. Entre parenthèses, il s'agit de 4 545 emplois au sens où l'entendent actuellement les centres de main-d'œuvre. Nos données sont beaucoup plus détaillées, mais disons que 2 000 personnes ont trouvé des emplois permanents. En moyenne, la plupart de ceux qui demandent notre aide passent par 2,1 emplois avant de se stabiliser dans un travail, car bon nombre d'entre eux n'ont jamais travaillé auparavant. Nous commençons parfois par leur trouver un, deux ou trois emplois temporaires, puis un emploi à temps partiel pour qu'ils puissent acquérir un peu d'expérience, et ensuite nous leur trouvons un emploi plus permanent. Nous ne faisons pas de recherches à long terme car nous n'en avons pas les moyens. Par contre, il est relativement facile de mesurer notre succès. Le fait que quelqu'un n'aboutisse pas en prison en est une preuve. Le taux de récidive varie entre 50 et 85 % selon l'organisme qui fournit les statistiques, mais à mon avis, il est probablement inférieur à 10 % pour ceux qui trouvent de l'emploi. Ce chiffre est assez difficile à prouver car nous n'avons pas accès à toutes les données sur le nombre d'individus réincarcérés au pays; toutefois, notre téléphone arabe fonctionne à merveille et, lorsque quelqu'un retourne en prison, on finit habituellement par le savoir. Je ne vous apprendrai rien en vous disant que quelqu'un qui trouve du travail ne retourne pas en prison. Par contre, s'il ne trouve pas d'emploi, il commet des vols. C'est étonnant de constater à quel point, avec de l'aide, on réussit à trouver du travail.

Vous vous demandez sans doute de quel genre de travail il s'agit. Nous avons réussi à trouver certains emplois assez remarquables, assortis de salaires et de responsabilités sortant de l'ordinaire, mais c'est exceptionnel. La plupart sont des emplois au bas de l'échelle. Toutefois, compte tenu de la clientèle avec laquelle nous travaillons, c'est un point de départ acceptable. Nous avons trouvé à certains des emplois de balayeurs chez Canadian Tire, et deux d'entre eux sont maintenant gérants. Ils ont gravi les échelons petit à petit; ce n'est peut-être pas habituel, mais c'est possible. La plupart de ceux qui commencent au bas de l'échelle tiennent beaucoup à leur emploi, car ils n'ont pas eu la chance de travailler auparavant. Ils persévèrent et font bien leur travail si on leur en donne l'occasion. J'aimerais aussi faire une autre remarque au sujet de l'emploi et du degré d'alphabétisation. Au début, c'est l'alphabétisation qui nous préoccupait, non pas les problèmes



*[Text]*

signs, nobody came. And when they did come, they said they wanted jobs. We had to swallow our own rhetoric and say, "If that is what you want, I guess we have to respond to what you say you need", and we assisted people in getting jobs, knowing full well that the minute they got the job they would be presented with all kinds of demands relating to literacy skills. At this point we work with people and support them in their job. I have one other short point. I hope that this committee does not make a causal link between literacy and jobs. It is an error. There is no question in my mind that if you do not have basic skills your opportunity in the job market is very limited. However, if by some magical means you could eliminate illiteracy tomorrow morning, you would not necessarily create full employment. They are related, but it is not a causal relationship.

**Le sénateur Rousseau:** Avec votre permission, monsieur le président, j'aurais quelques questions à poser.

**Le président:** Très bien, sénateur Rousseau.

**Le sénateur Rousseau:** Le Collège Frontière a, disons, une formule qui lui réussit assez bien considérant ses moyens.

Comment peut-on élargir les programmes afin qu'ils puissent profiter à plus de canadiens et combien coûterait une telle expansion?

Aussi, combien coûte le programme que vous avez maintenant? Je comprends que vous avez répondu que ce programme profitait à un certain nombre de personnes mais j'aimerais que vous répondiez rapidement à cette question?

**Mr. Pearpoint:** Our total operating costs for all programs at Frontier College for this fiscal year, assuming we find the money, will be, at a guess, \$2 million. Of that amount, the core grant that we get from Ontario and CEIC will be in the \$225,000 range. After that, the funding comes mostly from contracts and from a seeking out of all kinds of grants.

For example, with respect to the HELP program, the budget we are approaching this year is \$860,000 and we do not have a precise figure but I would assume we would find at least 5,000 jobs with that amount. You can, if you want, do a mathematical calculation with that. Right now, there is a certain amount of pressure to increase the services of the program which we have resisted for two reasons: The first is that all kinds of people want the program but are not willing to pay. We tried to accommodate them before but we ran a massive deficit and we do not have that kind of flexibility, so money really is an answer. The second reason is that you cannot, of course, simply multiply a program such as that. However, we could and would be delighted to work with other organizations and anyone else in an attempt to set up parallel organizations. There is a very good program out of Quebec City that does somewhat similar work in some of the institutions there and we would be delighted to link with them rather than try and run them all ourselves.

*[Traduction]*

de placement. Lorsque nous avons installé nos affiches qui proposaient aux analphabètes d'apprendre à lire avec notre aide, personne n'a répondu à l'invitation. Ceux qui se sont présentés ont dit qu'ils voulaient des emplois. Nous avons dû revoir nos beaux principes et accepter de répondre à leurs besoins; nous les avons aidés à trouver du travail tout en sachant pertinemment que, dès qu'ils auraient un emploi, ils devraient montrer un certain degré d'alphabetisation. C'est alors que nous intervenons et que nous les aidons dans leur travail. J'aimerais faire une autre brève remarque. J'espère que votre comité n'établit pas un lien de cause à effet entre le degré d'alphabetisation et le niveau d'emploi. Ce serait une erreur. Il ne fait aucun doute dans mon esprit que les perspectives d'emploi sont très limitées pour quelqu'un qui n'a pas les connaissances de base. Toutefois, si l'on pouvait par magie supprimer l'analphabétisation du jour au lendemain, on ne se retrouverait pas nécessairement dans une situation de plein emploi. Il existe un rapport entre les deux, mais ce n'est pas un lien de cause à effet.

**Senator Rousseau:** With your permission, Mr. Chairman, I would like to ask a few questions.

**The Chairman:** Go right ahead, Senator Rousseau.

**Senator Rousseau:** Considering its resources, Frontier College has a rather successful formula.

How could its programs be expanded so that more Canadians could take advantage of them and how much would such an expansion cost?

I would also like to know how much your existing program costs. You have already explained that a certain number of people benefit from the program, but I would appreciate a brief answer to this specific question.

**M. Pearpoint:** Pour le présent exercice financier, les coûts de fonctionnement de tous les programmes du collège Frontier totaliseront, si nous trouvons l'argent, environ 2 millions de dollars. Les principales subventions que nous recevons viennent de l'Ontario et de la CEIC et représentent environ 225 000 \$ sur ce montant. Le reste du financement provient surtout des contrats et des subventions de toutes sortes que nous allons chercher.

Cette année, le budget prévu pour le programme HELP représente à peu près 860 000 \$; nous n'avons pas de chiffres précis, mais je pense que nous pourrions trouver au moins 5 000 emplois avec ce budget. À partir de cela, vous pouvez vous livrer à des calculs. Actuellement, on exerce certaines pressions pour que nous élargissions les services offerts dans le cadre de ce programme. Nous y avons résisté pour deux raisons. Premièrement, toutes sortes de gens veulent bénéficier du programme mais ne sont pas disposés à payer. Nous avons essayé, autrefois, de répondre à leurs besoins, mais nous nous sommes retrouvés avec un déficit monumental. Nous n'avons pas cette marge de manœuvre car l'argent est vraiment un problème. Deuxièmement, on ne peut évidemment pas multiplier simplement un programme comme celui-ci. Nous pourrions et nous aimerions toutefois travailler avec d'autres groupes, ou des particuliers, pour essayer de mettre sur pied des organismes parallèles. Il existe à Québec un excellent programme qui poursuit, là-bas, des objectifs semblables aux nôtres. Nous

[Text]

The same would be true in the literacy area. There is no question that money is a very real need. The amount of money committed to job placement programs for ex-offenders or to literacy in the country is a fraction of a per cent of a per cent. It would not show up on a sheet of paper as a dot. Obviously, if they were marginally greater than that, it would be a lot easier because you could spend your time working rather than chasing nickels, and that makes a difference.

On the other hand, I am reluctant to suggest that, if you signed a massive cheque for Frontier College, we would solve the problem tomorrow. I do not think it is that kind of a problem. What we would like to do and what we can do is set up model programs which other people can learn from. Also, I think we could dramatically increase our training capacity to work with industry, labour, community groups, church groups and, in fact, any groups to aid them in assisting the setting up of their own program within their own community, because this is a community issue; it is a person-to-person issue. It does not do well in vertical structures. It is a terribly human problem, which means that it is a wonderful human opportunity and it needs people.

**Senator Robertson:** Gentlemen, I am most anxious to read all of the documents that you have presented to us but have not yet had the opportunity. I have heard so much about Frontier College and I am really looking forward to getting into this matter. It is generous of you to take the time to come and talk about your programs.

I would like to ask you something that perhaps you cannot answer, but I will try in any event. So often with social problems, it seems that we are constantly mopping up. In your work with the people who come to you, do you get a good feeling or a strong feeling that somewhere along the way, an identification system could have been in place with appropriate programs to prevent those people with whom you work from having those disappointments in life that they have obviously experienced? Is there a system that we could now develop for early identification and intervention to prevent some of the frustrations and the heartache?

**Mr. Parsons:** That is a very good question and it is answerable, in the same way that the problem can be solved. One of the great things that we had to think about when we started our program was our ability to go out there and find the kids and people that needed help. We knew all of the system of what it would take to do what we had to do. One of the aspects that we thought of that was unique was the prevention aspect. In other words: What do you do to stop more people from falling down?

What we do is we go into the schools. I take my students and my tutors and last year we were in 60 schools and have talked to in excess of 5,000 students so far. We told them about the problems of the street; we told them about the problems of illiteracy. We tried to create a self-help mode. A

[Traduction]

aimerions entretenir des contacts avec ses responsables, au lieu d'essayer de tout faire de nous-mêmes.

La situation est la même en ce qui concerne le programme d'alphabétisation. Nous avons vraiment besoin d'argent. Les sommes qui sont consacrées aux programmes de placement pour les ex-détenus ou à l'alphabétisation représentent une fraction infime de un pour cent dans ce pays. C'est dérisoire. Évidemment, si nous disposions de ressources légèrement accrues, nous pourrions beaucoup plus facilement nous acquitter de notre mission au lieu de perdre du temps à solliciter des fonds. Cela ferait toute une différence.

Par contre, je n'irais pas jusqu'à dire que si l'on remettait un chèque faramineux au collège Frontier, le problème serait réglé dès demain. À mon avis, ce n'est pas un problème de cet ordre. Ce que nous aimerions et pouvons faire, c'est établir des programmes modèles dont pourraient s'inspirer d'autres intéressés. Je pense que nous pourrions aussi accroître beaucoup notre capacité de formation en collaborant avec l'industrie, les syndicats, les groupes communautaires, les groupes paroissiaux, n'importe quel groupe en fait; nous pourrions les aider à mettre sur pied leur propre programme, au sein de leur collectivité. Car c'est bien d'un problème collectif qu'il s'agit et non pas d'un problème individuel. Les structures verticales ne sont pas très efficaces à cet égard. C'est un problème essentiellement humain, qui nécessite beaucoup d'humanité.

**Le sénateur Robertson:** Messieurs, je n'ai pas encore eu le temps de lire tous les documents que vous nous avez présentés, mais j'ai très hâte de le faire. J'ai beaucoup entendu parler du collège Frontier; c'est un sujet qui m'intéresse au plus haut point. C'est très généreux de votre part d'avoir pris le temps de venir nous parler de vos programmes.

Vous ne pourrez peut-être pas répondre à la question que je vais vous poser, mais je vais quand même vous la poser. Lorsqu'il est question de problèmes sociaux, il semble que l'on soit constamment en train de réparer les pots cassés. Avez-vous l'impression qu'on aurait pu mettre en place des programmes préventifs efficaces pour empêcher ceux avec qui vous travaillez d'avoir les déceptions qu'ils ont connues au cours de leur existence? Peut-on prendre maintenant des mesures pour déceler ces cas dès le début et intervenir de manière à éviter aux victimes une partie de leur ressentiment?

**M. Parsons:** C'est une excellente question et l'on peut y répondre de la même façon qu'on peut résoudre le problème. Lorsque nous avons mis sur pied notre programme, un des aspects importants auxquels nous avons dû songer a été notre capacité à rejoindre les jeunes et les adultes qui avaient besoin d'aide. Nous savions quelle tâche nous attendait. La prévention a été l'un des aspects auxquels nous avons accordé beaucoup d'importance. En d'autres termes, nous nous sommes demandés ce qu'il fallait faire pour empêcher quelqu'un de s'effondrer.

Nous avons décidé de nous rendre dans les écoles. J'y vais avec mes élèves et mes moniteurs. L'an dernier, nous avons visité 60 écoles et, jusqu'à maintenant, nous avons rencontré plus de 5 000 élèves. Nous leur parlons des problèmes de la rue; nous leur parlons des problèmes que pose l'analphabé-



[Text]

teacher cannot do it all; that is impossible. There are teachers who invite us in because they want to effect a change. In some cases, it is a cry for help. I can tell you that it was a great experience. Going into schools is phenomenal stuff; talking to kids that are in school, telling them what a great thing education is and what happens if you do not have it.

What is unique about the situation is that it is not parents, teachers, policemen talking to these kids; these are their peers and that is prevention at its finest. I think that is so important in every program.

**Senator Robertson:** How can we get that kind of program established all around the country?

**Mr. Tetley:** Another thing that Frontier did was introduce the book fairs in order to get children reading. That was a marvellous institution established by Mr. Pearpoint and his colleagues.

Perhaps in answer to Senator Rousseau's question with respect to how we finance this type of program for the whole of Canada, I think the president's answer is quite correct. Frontier College cannot do it; it will have to be done in the community.

There is one particular problem I should mention. Frontier College has 55 contracts and one of them was not honoured in Winnipeg, and we left Winnipeg. We have now been approached to go to some western provinces, but when you look at the money they are offering us to start "Beat the Street" there as against what we need to raise, it is inadequate. We have a charitable campaign to raise money and we try to obtain contracts from the government which, incidentally, always come in late. Mr. Pearpoint mentioned in passing that we just got the money in for last year; the previous year we had a \$175,000 deficit so we are constantly living hand to mouth.

I may say that that is a Canadian problem for any institution that is in this business. People do not realize the real costs involved. If Frontier College was transformed into a government agency, it would be a completely different thing. Right now, it is run with costs cut to the bone. For instance, Mr. Pearpoint here works on a computer and does his own typing. He also does his financial statement on the computer and so on, so it is a very clever, low-cost type of operation. To create another one of the same kind would be remarkable, although in Quebec there are systems of teaching and so on and many other great things around. However, achieving our ends will take more than one recommendation by us or by this committee. It will be a long hard plod involving a great deal of work and a great many experts.

**The Chairman:** May I ask a question, Senator Robertson?

[Traduction]

tisme. Nous essayons de leur montrer comment se débrouiller. Un professeur ne peut faire cela tout seul; c'est impossible. Certains enseignants nous invitent lorsqu'ils veulent que la situation change. Dans certains cas, c'est un appel au secours. Je peux vous dire que l'expérience a été très enrichissante. C'est extraordinaire de se rendre dans les écoles et de parler aux enfants, de leur dire à quel point l'instruction est importante, et ce qui se produit lorsqu'on n'en a pas.

Ce qu'il y a d'exceptionnel dans tout cela, c'est que ce ne sont pas des parents, des enseignants ou des policiers qui parlent aux enfants; ce sont leurs semblables. C'est la meilleure forme de prévention qui soit. Je pense que c'est un aspect très important de tout programme.

**Le sénateur Robertson:** Comment pouvons-nous établir ce genre de programme partout au Canada?

**M. Tetley:** Il importe aussi de souligner que le collège Frontier a organisé des salons du livre pour inciter les enfants à lire. C'est une excellente idée qu'ont eue M. Pearpoint et ses collègues.

Quant à la question de la sénatrice Rousseau, concernant les façons de financer ce genre de programme à l'échelle du Canada, je pense que la réponse du président est très juste. Le collège frontier ne peut assumer cette tâche; les collectivités doivent mettre l'épaule à la roue.

J'aimerais parler d'un problème particulier. Le collège Frontier a conclu 55 contrats; l'un d'entre eux n'a pas été honoré à Winnipeg et nous avons dû cesser nos activités. On nous demande maintenant de mettre en place des programmes dans certaines provinces de l'Ouest, mais quand on examine les sommes qu'on nous offre pour établir un programme «Beat the Street» là-bas et les fonds que nous devons recueillir, c'est inacceptable. Nous avons une campagne de souscription pour recueillir de l'argent et nous essayons d'obtenir des contrats du gouvernement qui, entre parenthèses, tarde toujours à nous verser les fonds. M. Pearpoint a dit en passant que nous venons tout juste d'obtenir les sommes consenties l'an dernier; l'année précédente, nous avons essuyé un déficit de 175 000 \$. Nous tirons constamment le diable par la queue.

Je dois dire que c'est un problème que connaît tout organisme qui œuvre dans ce secteur au Canada. On ne réalise pas vraiment l'ampleur des coûts en cause. Si le collège Frontier devenait un organisme gouvernemental, la situation serait complètement différente. À l'heure actuelle, le collège fonctionne avec un budget réduit au minimum. Ainsi, M. Pearpoint travaille sur un ordinateur et dactylographie lui-même ses documents. Il dresse aussi ses états financiers sur l'ordinateur, et ainsi de suite. C'est donc une entreprise très habilement menée, qui fonctionne à peu de frais. En créer une autre semblable tiendrait du miracle, même si le Québec dispose de systèmes d'enseignement et d'autres moyens extraordinaires. Pour y arriver, il faudra plus qu'une recommandation de notre part ou de la part de votre comité. Le cheminement sera long et nécessitera beaucoup de persévérance et l'aide de nombreux spécialistes.

**Le président:** Puis-je poser une question, sénatrice Robertson?



[Text]

**Senator Robertson:** Mr. Chairman, if I could perhaps continue from where I left off?

Mr. Parsons, I think your school program sounds excellent. I spent a lot of time working with troubled children who were physically, sexually and emotionally abused by their parents and foster parents. Regarding the people with whom you work, if those people, when they were younger, had been placed in a different environment, would they have escaped some of the realities of life that they have experienced?

**Mr. Parsons:** I cannot speak for everyone; I will speak for myself.

There are many factors involved in that, such as too many people in a classroom, a teacher did not necessarily like a student, their mother hated them and their dog bit them. There are many factors which determine how a person ends up.

People tell me that if things were different when they were younger they would not be in their present situation. We are there to say: "We are here if you need us. We know some of the pitfalls that you have gone through. Everything is affected by change and chance."

**Senator Robertson:** From the experience I have gained over the years, from listening to people involved in foster parenting and young people in conflict with the law, it seems to me that we have spent too much time trying to change parents instead of trying to change the environment of children.

**Mr. Parsons:** I think it is easier to effect change with parenting groups, in trying to get children and parents talking to each other than it would be to change the environment. The media changes many things.

**Senator Robertson:** Thank you very much. I wish we had two hours to discuss this.

**The Chairman:** When teaching literacy, is one on one the best way? If that is the case, it is a highly labour-intensive occupation.

**Mr. Pearpoint:** Sort of and yes. In that order. For literacy training, it depends on the person. What one needs is a wide spectrum of services. Because of the particular people Frontier College tends to focus on, one on one is, in many cases, almost non-negotiable because people have been so wounded in a multiplicity of ways that one has to rebuild their self-confidence. In many cases people could not face doing that with more than one person at a time.

That is a temporary answer, because then you would want to build group skills and the capacity so that people have the choice to choose whatever educational option they wish.

So, it is a spectrum of services that is required, and one on one is essential for some people for not for everyone.

**The Chairman:** I wish we had more time to discuss this with you.

[Traduction]

**Le sénateur Robertson:** Monsieur le président, puis-je poursuivre là où je me suis arrêtée?

Monsieur Parsons, votre programme académique me semble excellent. J'ai beaucoup travaillé avec des enfants perturbés, qui avaient été battus ou agressés sexuellement et émotivement par leurs parents et dans leur foyer d'accueil. S'ils avaient été placés dans un milieu différent durant leur jeunesse, ceux avec qui vous travaillez auraient-ils pu éviter certaines des embûches auxquelles ils se sont heurtés?

**M. Parsons:** Je ne peux pas parler au nom de tout le monde, mais je parlerai de mon cas.

De nombreux facteurs interviennent, par exemple une classe surpeuplée, un professeur qui a pris un élève en grippe, une mère qui détestait son enfant et le chien qui s'est mis de la partie et l'a mordu. Il y a de nombreux facteurs qui déterminent ce que quelqu'un devient.

Certains m'ont dit que si la situation avait été différente durant leur jeunesse, ils ne se seraient pas retrouvés dans ce pétrin. Nous devons leur dire que nous sommes là s'ils ont besoin de nous, que nous connaissons certaines des épreuves qu'ils ont traversées, mais que tout peut changer et qu'il faut faire confiance au destin.

**Le sénateur Robertson:** D'après l'expérience que j'ai acquise au cours des années auprès de ceux qui s'occupent des foyers nourriciers et des jeunes gens qui ont eu des démêlés avec la justice, il me semble que nous avons cherché trop longtemps à changer les parents au lieu d'essayer d'améliorer le milieu dans lequel les enfants évoluent.

**M. Parsons:** À mon avis, il est plus facile de provoquer le changement avec des groupes de parents, en essayant d'établir la communication entre les enfants et leurs parents, que de refaire le milieu. Les médias ont une grande influence.

**Le sénateur Robertson:** Merci beaucoup. J'aimerais aimé avoir deux heures pour en discuter.

**Le président:** Pour enseigner à lire et à écrire, l'approche individuelle est-elle préférable. Si tel est le cas, c'est une activité qui exige un personnel important.

**M. Pearpoint:** Je répondrai d'une certaine façon oui à votre première question et oui à la deuxième. Tout dépend de l'étudiant qui apprend à lire et à écrire. Il a beaucoup de besoins différents. Compte tenu de la clientèle particulière que le collège Frontier accueille, l'approche individuelle est, dans bien des cas, presque indispensable parce que les étudiants ont été profondément blessés de bien des façons et qu'ils doivent regagner confiance en eux. Dans bien des cas, les professeurs ne peuvent réussir avec plus d'un étudiant à la fois.

Mais ma réponse est partielle parce qu'on veut à la fois qu'ils apprennent à bien réagir en groupe et qu'ils puissent choisir eux-mêmes une formule d'enseignement.

Donc, il faut offrir toute une gamme de services et l'approche individuelle est essentielle pour certains, mais pas pour tous.

**Le président:** J'aurais aimé que nous ayons plus de temps pour en discuter avec vous.

[Text]

**Mr. Pearpoint:** Mr. Chairman, I should like to read a letter which I dug out of our archives just before coming down to Ottawa. This was written by Principal Grant of Queen's University to Alfred Fitzpatrick, the founder of Frontier College, and it is dated January 14, 1902. It states:

My dear Alfred,

The enclosed letter from S. Charlton shows that you have nothing to expect from the Government. You must therefore trust to the Christian Public whom you can reach, and you must take care not to go beyond your means. Cut your coat according to your cloth and on no account get into debt.

Yours always

G. M. Grant

I wanted to read that into the record simply because that was the circumstance in 1902. I am hoping that with the intervention of this committee that will change in 1987.

**The Chairman:** Don't hold your breath.

On behalf of the members of the committee, I thank you for your presentation.

**Mr. Tetley:** Thank you, Mr. Chairman.

**The Chairman:** The next witness is Mr. George Jenkins, representing Process Technology from Oromocto, New Brunswick.

**Mr. George Jenkins, Representative of Process Technology, Oromocto, New Brunswick:** Thank you, Mr. Chairman. Mr. Chairman and senators, I would like to tell you some things about the people of New Brunswick and Maritimers in general that are important to bring to the attention of the people of Canada.

One of the things that particularly disturbed me during my time working at Upper Canada was the fact that New Brunswickers were considered to be capable of working on welfare and sawing wood but not too much beyond that. I am here to tell you that New Brunswickers can compete with the rest of the world; they can outdo the rest of the world; they do not like to be on welfare; and they want the self-respect that comes from working at a good and profitable job.

**The Chairman:** We have been made fully aware of their qualities by the presence of Senator Robertson. No one would suspect her of being incapable of doing anything.

**Mr. Jenkins:** I am sure that that is true, but you might think that she has some political motivations in what she says.

**The Chairman:** Absolutely not.

**Mr. Jenkins:** I probably do, too, but I firmly believe what I am about to tell you.

Processed technology started four years ago in Oromocto, New Brunswick. I am going to perhaps take a different tact from what some of the other people have done, but I want to show you what we have been able to do down there. I also want

[Traduction]

**M. Pearpoint:** Monsieur le président, j'aimerais vous lire une lettre que j'ai tirée de nos archives juste avant de venir à Ottawa. Elle a été envoyée par M. Grant, directeur à l'Université Queen, à M. Alfred Fitzpatrick, fondateur du collège Frontier, et elle est datée du 14 janvier 1902. M. Grant écrivait ce qui suit:

Monsieur,

La lettre de M. S. Charlton, jointe en annexe, indique que vous ne pouvez compter sur l'aide gouvernementale. Vous devez donc vous en remettre aux chrétiens que vous pouvez atteindre et vous devez veiller à ne pas dépasser les ressources financières dont vous disposez. Vivez selon vos moyens et ne vous endettez sous aucun prétexte.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

G.M. Grant

Je voulais que cette lettre soit consignée au compte rendu officiel simplement pour rappeler le contexte de 1902. J'espère qu'avec l'intervention de votre comité, la situation ne sera pas la même en 1987.

**Le président:** N'y comptez pas trop.

Au nom des membres du comité, je vous remercie de l'exposé que vous nous avez présenté.

**M. Tetley:** Merci, monsieur le président.

**Le président:** Le prochain témoin est M. George Jenkins représentant de l'entreprise de matériel électronique d'Oromocto, au Nouveau-Brunswick.

**M. George Jenkins, président, «Process Technology», Oromocto, Nouveau-Brunswick:** Merci, monsieur le président. Monsieur le président et honorables sénateurs, j'aimerais exposer certains faits qu'il est important de porter à l'attention des Canadiens au sujet des habitants du Nouveau-Brunswick et des Maritimes en général.

Un des jugements qui m'a particulièrement choqué quand je travaillais au centre du pays est le fait que la population qui y vit croit que les Canadiens du Nouveau-Brunswick ne savent à peu près que touches des prestations de bien-être social et couper du bois. Je suis ici pour dire qu'ils peuvent concurrencer le reste du monde; ils peuvent même le surpasser; ils n'aiment pas vivre de bien-être social et ils veulent mériter la dignité que procure un emploi intéressant et rémunérateur.

**Le président:** Nous sommes bien conscients de leurs qualités grâce à la présence de la sénatrice M<sup>me</sup> Robertson. Personne n'oserait croire qu'elle est bonne à rien.

**M. Jenkins:** Je suis sûr que c'est vrai, mais vous pourriez penser que ses propos sont motivés par des considérations politiques.

**Le président:** Absolument pas.

**M. Jenkins:** Moi non plus, mais je crois sincèrement en ce que j'ai à vous dire.

Notre entreprise de matériel électronique a ouvert ses portes il y a quatre ans, à Oromocto, au Nouveau-Brunswick. Je ne le ferai probablement pas avec le même doigté que d'autres, mais je tiens à vous montrer ce dont nous sommes capables. Je veux

## [Text]

to show you the people who we have been able to do it with and how we have taken a technology and put it into Oromocto in what was an abandoned building. We have now taken over the building across the road, which was also an abandoned building and was left to the provincial government. In those buildings, people work who were formerly housewives, truck drivers and pulpwood workers. They make quartz ware, semiconductor processing equipment that is sold to companies from Jerusalem to Tokyo.

If you look at where the geographic centre of that area is, there is no reason that you cannot set up an Oromocto just as well as you can in California. Obviously, some of our problems would not exist if we were in California, but we chose to set up in New Brunswick because of historical reasons and because we wanted to prove that it could be done.

The companies that we sell to are IBM, AT&T, Intel National Semi-Conductor and Motorola. They are not mickey-mouse companies, and what you are going to see is top of the line, world-class equipment. The interesting thing is: Where did it come from?

It came from nothing more than that simple piece of quartz ware that you see sitting here, and it is worth about \$3,000-U.S. I say U.S. because 80 per cent of our market is the United States, 100 per cent of it is outside of New Brunswick and 95 per cent is outside of Canada. By taking an idea and having the people who would help build that idea, we have been able to take that and build it into a company.

This is what the company has been able to do in four years. The first year our sales were \$600,000; the second year they were \$2.8 million; the third year they were \$7.3 million; and in the past year they were \$7.8 million.

What we have been able to do is not something that is trivial; it is something that shows that New Brunswickers can compete. This picture will show you what we have been able to compete with. We are using quartz ware. In front of you, sir, you see some of the quartz ware that these people make and you also see the value of doing this kind of work. They have now set up a couple of their own little businesses where they make artistic quartz ware—so there are spinoffs to training people to hi-tech jobs.

The quartz ware is manufactured in various ways so that it can put a thin coating on a silicon wafer. The coating that you see on the upper part of it is one ten thousandth of a millimetre. If you had 10,000 of these films, you would have a millimetre. The processes that we develop must—

**The Chairman:** You will have to stay fairly close to one of those little red lights, sir—

**Mr. Jenkins:** Sorry; okay.

**The Chairman:** —otherwise, the interpreters cannot hear you and they cannot translate.

**Mr. Jenkins:** The importance of putting down these films is that they must be uniform enough to give you the ability to make semiconductor circuits on wafers. This is what people like Intel and IBM use this equipment for.

## [Traduction]

aussi vous dire avec qui nous avons réussi notre entreprise et comment nous y sommes pris pour nous établir à Oromocto, dans un immeuble abandonné. Nous avons aussi investi l'immeuble désaffecté d'en face, qui appartenait au gouvernement provincial. Ceux qui y travaillaient étaient autrefois des ménagères, des chauffeurs de camions et des ouvriers des pâtes et papiers. Ils fabriquent aujourd'hui des appareils au quartz et du matériel composé de semi-conducteurs qui est vendu à des entreprises du monde entier, de Jérusalem à Tokyo.

Si vous jetez un coup d'œil à la situation géographique de la région, une entreprise de ce genre peut aussi bien être installée à Oromocto qu'en Californie. De toute évidence, nous aurions évité des ennuis en nous établissant en Californie, mais nous avons choisi le Nouveau-Brunswick pour des raisons historiques et parce que nous voulions prouver que c'était possible.

Nous vendons à IBM, AT&T, Intel National Semi-Conductor et Motorola. Ce ne sont pas des entreprises sans importance et ce que vous allez voir est du matériel haut de gamme comparable à ce qui se fait ailleurs dans le monde. Il est intéressant de savoir comment nous le fabriquons.

Nous procédons simplement à partir d'un élément au quartz comme celui que vous voyez ici et qui vaut environ 3 000 \$ U.S. Je vous donne la valeur en dollars U.S. parce que notre marché se trouve à 80 p. cent aux États-Unis, à 100 p. cent à l'extérieur du Nouveau-Brunswick et à 95 p. cent à l'extérieur du Canada. Avec l'aide de personnes compétentes, nous avons réussi à réaliser notre projet et à en faire une entreprise.

Voilà ce que notre entreprise a réussi à faire en quatre ans. La première année, nos ventes ont été de 600 000 \$, la deuxième année, de 2,8 millions de dollars, la troisième année de 7,3 millions de dollars et l'an dernier, de 7,8 millions de dollars.

Ce que nous avons réussi à faire n'est pas banal; nos produits montrent que le habitants du Nouveau-Brunswick sont concurrentiels. Cette diapositive vous montre ce que nous sommes capables de concurrencer. Nous utilisons du quartz. Devant vous, monsieur, vous voyez certains des produits du quartz que nos employés fabriquent et vous pouvez aussi juger de la valeur de ce travail. Ils ont ouvert quelques petites entreprises où ils fabriquent des objets d'art en quartz; il y a donc des applications secondaires à la haute technologie.

Le quartz est transformé de différentes façons pour qu'on puisse en appliquer une fine couche sur une plaquette de silicium. Le revêtement que vous voyez sur la partie supérieure de la plaquette est d'un dix millièmme de millimètre. Il en faudrait 10 000 pour faire un millimètre. Les éléments que nous avons mis au point doivent . . .

**Le président:** Il faut que vous vous teniez assez près d'une de ces petites lumières rouges, monsieur . . .

**M. Jenkins:** Je m'excuse; d'accord.

**Le président:** . . . autrement, les interprètes ne peuvent vous entendre et ne peuvent traduire vos propos.

**M. Jenkins:** Il est important que ces couches soient uniformes pour permettre l'installation des circuits à semi-conducteurs sur les plaquettes. C'est ce pourquoi des entreprises comme Intel et IBM utilisent ce matériel.



*[Text]*

In order to make this equipment properly, we had to train people to manufacture quartz. We had to train them from ground zero. We had about 20 people in our quartz shop. Two of them came from outside; one of the people who came from outside has left. All the rest of the employees are New Brunswickers.

This is the kind of quartz ware that they can manufacture. Here is a picture of the system that it goes into and this is another view of the system.

Here is one of the people who came from Oromocto who is being trained in the quartz shop. This is a picture of another fellow who is being trained to saw quartz with a diamond blade. This slide shows a piece of equipment that came from Switzerland. Eldon is using it to slot the quartz to make the tiny rails that you see in front of you.

Of course, if you are making a product to sell across the world, you have to have a good quality assurance area. Kay was unemployed. We brought her in, gave her a training course, and she is now our best Q.A. inspector. That is another area that we train people in. In this film you can see that she is doing diameters on it. Darlene has also taken the training course. It is not a trivial thing; precision measurement is extremely important, as you can see here.

Now, it is no good to make the quartz ware if you do not have the processes to go with it. Nancy had her Master's Degree in Chemistry and was unemployed; we provided a job for her. Even though she had a Master's Degree in Chemistry, she knew nothing about processing semiconductor devices, so that training had to be brought into place there because these wafers are delicate and they must be handled properly. There must be accurate measurements made on the processes that you carry out on the wafers. Here is a slide of Josephine and Nancy doing measurements on a piece of equipment that will allow us to measure these thin films.

In the machine shop, we have brought in people and trained them; they are on apprenticeship courses. Darrell was laid off and has now come back. Unfortunately, however, we have laid off 14 more people today, but Darrell is one of the ones who is still there. This is a slide of Darrell—you can tell this is posed for; he has the calipers backwards.

In addition to being able to build the equipment, you also must design it properly. The design area is where we have taken draftsmen and trained them to do it the traditional ways and we have sent them on Catcam courses and worked with RPC, Research and Productivity Council in New Brunswick, to upgrade their skills and to give them knowledge that they did not previously have.

The next section comes to actually assembling the components. These components must be assembled in such a way that the equipment is kept absolutely clean. A particle of dirt can destroy a \$50 circuit. The procedures that they use are very precise.

The next slide shows the kind of gas panel that we sell. We import the components, add a little bit of technology and brain power and sell it back to the Americans.

*[Traduction]*

Pour fabriquer ce matériel, nous avons dû enseigner à nos employés comment transformer le quartz. Nous avons dû tout leur montrer depuis le début. Nous avions environ 20 apprentis dans notre atelier. Deux d'entre eux venaient de l'extérieur, mais un est parti et tous les autres viennent du Nouveau-Brunswick.

Voici à quoi peut servir le quartz une fois transformé. Vous voyez ici une diapositive du système dans lequel on l'installe et ici, le même système, vu d'un autre angle.

Voici un des employés pendant sa formation à l'atelier de transformation du quartz. Sur cette diapositive, un autre employé apprend comment couper le quartz avec une lame de diamant. Vous voyez ici un instrument qui vient de Suisse. Eldon l'utilise pour tracer dans le quartz ces fines rainures.

Bien sûr, pour fabriquer un produit qu'on veut vendre partout dans le monde, il faut bien en assurer la qualité. Kay était en chômage. Nous l'avons embauchée, nous lui avons fait suivre un cours de formation et elle est aujourd'hui notre meilleure inspecteur en ce domaine. C'est un autre secteur dans lequel nous assurons la formation. Sur cette diapositive, vous la voyez vérifier le diamètre. Darlene a également suivi le cours de formation. Son travail n'est pas négligeable; comme vous pouvez le voir ici, il est extrêmement important de mesurer avec précision.

Il n'est pas utile de produire des éléments au quartz si vous ne savez pas quoi en faire—Nancy avait une maîtrise en chimie et elle était en chômage; nous lui avons proposé un emploi. Malgré sa maîtrise en chimie, elle ne connaissait rien de la fabrication des semi-conducteurs et c'est pourquoi nous lui avons offert une formation parce que ces plaquettes sont fragiles et doivent être manipulées avec soin. Il faut mesurer avec précision les éléments qui sont installés sur les plaquettes. Voici une diapositive sur laquelle Josephine et Nancy mesurent un instrument qui permet de mesurer l'épaisseur du film.

Nous avons embauché et formé des employés pour l'atelier de fabrication. Ils sont en stage de formation. Darrell a été licencié puis embauché de nouveau. Malheureusement, nous avons licencié encore 14 employés aujourd'hui, mais Darrell est toujours avec nous, on peut voir qu'il a pris la pose; il tient un instrument de mesure derrière.

Avant de fabriquer le matériel, il faut être capable de le concevoir. Nous avons recruté des dessinateurs et nous leur avons donné des cours de dessin, nous les avons envoyés suivre des cours de Catcam et travailler au Conseil de la recherche et de la productivité du Nouveau-Brunswick pour qu'ils se spécialisent et acquièrent de nouvelles connaissances.

Puis nous passons à l'assemblage des pièces. Il faut les assembler de façon à ce qu'elles restent très propres. Une particule de poussière peut détruire un circuit de 50 \$. Les méthodes utilisées sont très précises.

La prochaine diapositive montre le genre d'éléments que nous vendons. Nous importons les pièces, puis après avoir

[Text]

Here is a picture of Tony working on a system which, in this case, we have sold to upper Canadians—and sometimes we are not sure if there is too much difference.

This is another system that is an R&D system. We have built it and designed it ourselves and incorporated a lot of different products into it.

This slide displays a system which we designed by ourselves. The micro process controller at the end is something we designed in our own research group. We set up a research company called PTL Research Limited. We design equipment, we design process and we design the technology that allows a person to use our equipment and our process.

The next slide illustrates a complete micro process controller which was designed in the PTL research area with the assistance of the National Research Council. We received an IRAP grant which allowed us to do this work. IRAP has been extremely helpful because it is a flexible program and the people who administer it know what they are doing. Unfortunately, we do not share these same feelings about some of the involvement we have had with DRIE.

**The Chairman:** I will confess my ignorance. Will you please tell me what IRAP stands for?

**Mr. Jenkins:** IRAP is the Industrial Research Assistance Program. It is carried out by the National Research Council and administered by qualified technical people who also have a business sense. One of the first things they told us is that they were not interested in supporting research if the company involved did not have a profit goal in mind. I think that is an important matter for government bureaux to keep in mind. There is no sense supporting a company which is not out to turn a profit for the people of Canada. IRAP is one of the best programs that we have come across. Later I will illustrate how important IRAP was in our start up.

The next slide shows some of the people involved in our robotics project. We have mocked out a system which will automatically transfer wafers.

I firmly believe that technology will not stand still because it will put someone else out of work. If we are not first with robotics, the Koreans or Japanese will be. My belief is that we should put New Brunswickers to work building robotics and not wait for someone else to displace our workers which will result in labour problems. Let us get there first.

My next slide shows a robot which is not what you would see in a science fiction movie. They actually do move wafers around.

We have brought in components from England and the United States and put them all together and, hopefully, when

[Traduction]

ajouté un peu de technologie et de savoir-faire, nous les revendons aux Américains.

Sur cette diapositive, nous voyons Tony qui travaille à la fabrication d'un appareil que nous avons vendu dans le centre du Canada, et parfois nous trouvons qu'il n'y a pas beaucoup de différence.

Voici un autre appareil produit grâce à la recherche et au développement. Nous l'avons conçu et fabriqué nous-mêmes et nous y avons intégré différentes pièces.

Vous voyez maintenant un appareil que nous avons conçu nous-mêmes. Nos chercheurs ont conçu une commande avec microprocesseur. Nous avons formé une entreprise de recherche qui s'appelle *PTL Research Limited*. Nous concevons du matériel et des pièces ainsi que la technologie qui permet de les utiliser.

Sur la prochaine diapositive, nous voyons bien la commande avec microprocesseur conçue par *PTL Research* avec l'aide du Conseil national de recherches. Nous avons reçu une subvention du PARI qui nous a permis de concevoir cet appareil. Ce programme nous a été très utile parce qu'il est souple et que ceux qui l'administrent savent ce qu'ils font. Malheureusement, nous n'avons pas la même opinion en ce qui concerne certains de nos rapports avec le ministère de l'Expansion industrielle régionale.

**Le président:** Je dois avouer mon ignorance. Pourriez-vous me dire ce qu'est le PARI?

**M. Jenkins:** Le PARI est le Programme d'aide à la recherche industrielle. Il est mis en œuvre par le conseil national de recherches et administré par des experts dans le domaine technique et qui ont aussi le sens des affaires. Ils nous ont bien prévenu dès le départ qu'ils n'étaient pas intéressés à encourager les travaux de recherche d'une entreprise qui n'avait pas l'intention de réaliser des profits. Je pense que c'est un critère dont doivent tenir compte les services gouvernementaux. Il est inutile d'aider une entreprise qui ne tient pas à être rentable pour la population du Canada. Le Programme d'aide à la recherche industrielle est l'un des meilleurs programmes que nous connaissons. Plus tard, je montrerai comment il a été important pour nous à nos débuts.

La prochaine diapositive montre certains de nos employés qui travaillent à notre projet de robotique. Nous avons élaboré un système qui transfère automatiquement les plaquettes.

Je crois fermement que la technologie n'arrêtera pas de progresser sous prétexte qu'elle va éliminer des emplois. Si nous ne sommes pas les premiers en robotique, les Coréens ou les Japonais le seront. À mon avis, il faut que les habitants du Nouveau-Brunswick se lancent en robotique sans attendre que quelqu'un d'autre se charge de remplacer nos travailleurs, créant ainsi des problèmes de main d'œuvre. Faisons en sorte d'être les premiers.

Vous voyez sur cette diapositive un robot qui ne ressemble en rien à ceux des films de science-fiction. Il transporte vraiment des plaquettes.

Nous avons importé des pièces d'Angleterre et des États-Unis pour les assembler et nous espérons qu'une fois notre pro-

## [Text]

our project is complete, we will be selling our product worldwide.

Of course, there is no sense in developing a product if you cannot market it. I have here a slide which shows one of our marketing leaflets and this leaflet will be distributed to you. We have had to bring in and train people to market semi-conductor technology.

You will see that training has been a very important part of what we have done. It is not enough to build a better gas valve or to have better technology if you cannot market it.

I will now turn to the subject of the people we have employed to produce our product. From 1982 onwards our staff increased to 182 people. We now employ about 90 people. This has to do with the fact that Bay Street does not always view New Brunswick with the same charity as it does Brazil and Dome Petroleum.

Two and a half years after we started, 80 per cent of our people came from New Brunswick. Two point five per cent came from the United States and 17.4 per cent came from other parts of Canada. We did not bring in a bunch of high-tech people from California.

I would point out that 83 per cent of our research people came from New Brunswick and 8.3 per cent from the rest of Canada. Fifty-seven per cent of those had university or community college educations which means that we took a lot of those people from other jobs. However, it is also important to note that 29 per cent had high school diplomas; 8.3 per cent had a post-graduate degree; and 5.8 per cent had less than a high school education. Just because they had a high standard of education, did not mean that they had good jobs. You will note that 71 per cent of the people we hired were receiving unemployment benefits or were on social assistance when we hired them. Nineteen point eight per cent were employed somewhere else; 1.8 per cent were hired right out of high school; 7.4 per cent were hired from universities and community colleges.

After we had grown to 200 and then cut back to about 110 we did a breakdown of the areas in which these people work. You can see that we have a lot of technical people. Eight per cent of them were in administrative jobs; 17 per cent were professionals; and 27 per cent were in maintenance or clerical duties.

After these layoffs, since training on the job was more important than what they learned in school, we found that we still had a lot of people who had high school diplomas or no diplomas. University people sometimes do not fit into a small company. One of the problems we find is that universities and business schools teach people how to run Northern Telecom or IBM but they do not teach them how to run a small business where they have to communicate with the banker, the small supplier and everyone else.

We then tried to assess whether people with higher training fared better in the layoffs. That was found to be not the case. After we recruited 200 people, we dropped back to 110.

## [Traduction]

jet terminé, nous pourrions vendre notre produit dans le monde entier.

Bien sûr, il est inutile de mettre au point un produit qu'on ne peut commercialiser. Voici sur cette diapositive une de nos brochures sur la commercialisation qui vous sera distribuée. Nous avons dû embaucher et former des employés pour commercialiser nos produits à base de semi-conducteurs.

Vous verrez que la formation est une partie importante de nos réalisations. Il ne suffit pas de fabriquer une meilleure soupape à gaz ou d'avoir une technologie plus avancée si on ne peut les commercialiser.

Je vais maintenant parler de nos employés. À partir de 1982, notre équipe a augmenté jusqu'à un maximum de 182 employés. Aujourd'hui nous en avons 90. Cela est dû au fait que les hommes d'affaires de la rue Bay ne traitent pas avec autant d'indulgence le Nouveau-Brunswick que le Brésil et Dome Pétroleum.

Deux ans et demi après l'ouverture de notre entreprise, 80 p. cent de nos employés venaient du Nouveau-Brunswick, 2,5 des États-Unis et 17,4 des autres régions du Canada. Nous n'avons pas beaucoup recruté en Californie.

Je tiens à souligner que 83 p. cent de nos chercheurs viennent du Nouveau-Brunswick et 8,3 des autres régions du pays. Cinquante-sept p. cent d'entre eux possédaient un diplôme universitaire ou collégial et avaient déjà un emploi. Toutefois, il est important de remarquer que 29 p. cent de nos employés avaient un diplôme d'études secondaires; 8,3 p. cent avaient un diplôme de deuxième cycle et 5,8 n'avaient pas fini leurs études secondaires. Un niveau de scolarité élevé n'est pas nécessairement le gage d'un bon emploi. Vous remarquerez que 71 p. cent de nos employés touchaient des prestations d'assurance-chômage ou de bien-être social au moment où nous les avons embauchés. Dix-neuf p. cent travaillaient ailleurs, 1,8 p. sortait de l'école secondaire et 7,4 p. des universités et des collèges communautaires.

Après avoir eu un personnel de 200 employés, puis l'avoir réduit à environ 110, nous avons fait la répartition des secteurs où ils travaillaient. Vous pouvez constater que nous comptons beaucoup de techniciens. Huit p. cent de nos employés occupent des postes administratifs, 17 p. cent sont des spécialistes et 27 p. cent occupent des tâches d'entretien ou de bureau.

Après ces mises à pied, étant donné que la formation en cours d'emploi était plus utile que les connaissances acquises aux études, nous avons constaté que beaucoup de nos employés avaient des diplômes secondaires ou étaient sans diplôme. Les diplômes universitaires ne conviennent pas toujours à une petite entreprise. Nous avons pu constater que les universités et les écoles d'administration enseignent à leurs étudiants comment administrer *Northern Telecom* ou IBM, mais pas une petite entreprise, qui les amène à communiquer avec la banque, les petits fournisseurs et tous les autres intervenants.

Nous avons ensuite essayé d'évaluer si les employés plus instruits s'en tireraient mieux devant les mises à pied. Nous nous sommes rendus compte que ce n'était pas le cas. Après avoir recruté 200 personnes, nous avons réduit notre personnel à



*[Text]*

Twenty-five per cent of those had been receiving UIC at the commencement of their jobs.

After reading some comments in the newspapers about what constitutes UIC, we decided to break down some of our figures further. We found that some of our former employees did not qualify for jobless benefits and that there was about a 50-50 split in this regard. Of the others, 8 per cent were recent graduates. Four point four per cent were mothers entering the workforce. We also found that 38.1 per cent had been employed somewhere else.

Where did our trainees come from? One had completed community college and the others were high school graduates or lower. Eight of the 12 were unemployed. Their salaries now range from \$13,000 to \$24,000 so we are not paying the minimum wage. The average salary for New Brunswick is \$14,000 so you can see that we are paying people a fair wage and we are training people to do a job which we hope will last for a reasonable period of time.

In the process lab, three out of four people were unemployed when we hired them. They are now making salaries in the range of \$13,500 to \$15,500.

What programs did we get involved with to do this? I believe this information is important. We looked at just about everything that was going on. We sponsored people with the Shad Valley Program, which is a program that takes students in their last year of high school and gives them a summer of entrepreneurial training in job systems. We use "Challenge '86", which is a government sponsored program, to hire summer students. We have hired summer students on our own. We are involved with "Job Start", which is a training program that brings unemployed people into the work force for a while, trains them and sends them out to businesses for two or three weeks, takes them back in, gives them some more training and then tries to find a job for them.

We have been involved with several programs of the CEIC. Some of my managers are not sure how valuable this is. The problem with the CEIC is that the programs are so specific that you can disqualify yourself from one part of the program while trying to qualify for another part.

The whole idea is to give people jobs and training. We would like one person to come to us, tell us what he needs and how to get it. You have to believe that the business is there to make jobs for people. Only by giving jobs to people can you make money.

We have worked together with the province of New Brunswick to develop a Quartz Apprenticeship Program, and that we have brought in on our own. At the bottom of this slide appear the words "We believe in equal opportunity". This is something that almost goes without saying. I have had some experience with the ability of women to work. My mother is 73 years of age. She has lost one leg. I bought her a four-wheel Honda. She drives down to the field and weeds strawberries in the summertime. I have no misconceptions about women being frail, weak, fragile creatures. If I did, she would beat me on the head.

*[Traduction]*

110. Vingt-cinq p. cent d'entre eux recevaient des prestations d'assurance-chômage avant de travailler pour nous.

Après avoir lu des articles dans les journaux sur l'assurance-chômage, nous avons décidé de préciser davantage nos chiffres. Nous avons découvert que la moitié de nos anciens employés n'avaient pas droit aux prestations d'assurance-chômage. Parmi les autres, 8 p. cent étaient de jeunes diplômés, et 4,4 p. cent des mères nouvellement arrivées sur le marché du travail. Nous avons également découvert que 38,1 p. cent avaient trouvé un autre emploi ailleurs.

D'où venaient nos stagiaires? L'un d'eux avait terminé des études collégiales et les autres avaient au maximum un diplôme d'études secondaires. Huit de nos 12 stagiaires étaient sans emploi. Leurs salaires se situent maintenant entre 13 000 \$ et 24 000 \$, ce qui est bien supérieur au salaire minimum. Le salaire moyen au Nouveau-Brunswick est de 14 000 \$; nous leur offrons donc un bon salaire et nous formons nos employés dans l'espoir que leur travail durera un certain temps.

Parmi les employés du laboratoire, trois sur quatre étaient sans travail quand ils ont été recrutés. Ils touchent un salaire qui se situe entre 13 500 \$ et 15 500 \$.

À quels programmes avons-nous fait appel? Je crois qu'il est important de vous en parler. Nous avons examiné à peu près tous les moyens qui s'offraient à nous. Nous avons eu recours au programme Shad Valley, un programme qui s'adresse aux finissants du niveau secondaire et leur offre un été de formation de gestionnaire dans les systèmes d'emploi. Nous avons eu recours à Défi '86, un programme d'emplois d'été financé par le gouvernement fédéral. Nous avons nous-mêmes engagé des étudiants. Nous participons au programme d'intégration professionnelle, un programme de formation qui permet à des chômeurs d'acquérir de l'expérience en travaillant deux ou trois semaines dans une entreprise; ils reviennent ensuite parfaire leur formation avant de tenter d'occuper un emploi définitif.

Nous participons également à plusieurs programmes mis sur pied par la CEIC. Quelques-uns de mes gestionnaires s'interrogent parfois sur la valeur de ces programmes, qui sont tellement spécialisés que vous devenez inadmissible à une partie du programme alors même que vous cherchez à vous rendre admissible à un autre.

Pourtant, l'objectif principal est d'offrir des emplois et de la formation. Nous voudrions bien que quelqu'un nous dise précisément ce qu'il faut faire et comment s'y prendre. Ce sont les entreprises qui créent de l'emploi. Leur seule façon d'être viables est de donner des emplois à des travailleurs.

Nous avons collaboré avec le Nouveau-Brunswick pour mettre au point un programme d'apprentissage au travail du quartz et ensuite nous avons créé le nôtre. Au bas de cette diapositive, on peut lire ces mots: «Nous croyons dans l'égalité des chances». Cela tombe sous le sens. Je pourrais vous parler de la capacité de travail des femmes. Ma mère a 73 ans. On a dû l'amputer d'une jambe. Je lui ai acheté une Honda à quatre roues. Pendant l'été, elle se rend aux champs pour sarcler les fraises. Je ne pense pas que les femmes soient des créatures délicates, faibles et fragiles comme on le dit. Ma mère m'assommerait si je pensais ainsi.

## [Text]

I think that we do treat people well. Our sales manager is a woman; our personnel manager is a woman. Some of our people are handicapped. We try to address the needs of people. We believe that only by being fair with them will the company prosper.

The thing I would like to leave with senators is that I am a businessman, I am trying to build an industry and I realize that only by building up the people who contribute to that business or industry will the business be successful. I have a commitment to the people of New Brunswick because I want to see this kind of business succeed.

**The Chairman:** Could I interrupt for just a moment? You have mentioned 14 layoffs. If you have all of these clients and if you are selling a good product, what is the reason for that?

**Mr. Jenkins:** Shall we go into the financials? Perhaps I will explain some of what has happened. This slide depicts our backlog. Senators will see that in October, November and December we had a very low order level. Since then it has picked up dramatically and we now have an order backlog of \$1.4 million. Intel came into our plant Friday and told us that they were going to order another \$3 million worth of equipment for sure and possibly another \$4 million if business was good. Much of the problem is associated with this drop in sales. There is a variety of reasons for dropping orders. Because of that and some financial problems experienced last year—which, to some extent, the provincial and federal governments helped us to handle—the bank has said that as of Friday, May 1, it is no longer interested in supporting us. The bank has informed the provincial and federal governments that if nobody else puts some money into this venture, it will pull the plug on Friday. That, to me, is blackmail, but the company is totally powerless to do anything about it. I will show you why that is so.

This slide depicts our bookings level. Senators can see how dramatically it has increased. In March we booked new orders of \$960,000, almost \$1 million. This slide shows our profit and loss. What we are projecting for April—and there is so little time to go that we should be fairly close to the mark—is \$164,000 profit.

The problem is that we suffered losses that are associated with carrying on research at too high a level. We experienced one embarrassing problem, a \$700,000 error that the auditors found in our work in progress, that caused us some difficulty. Another very serious problem is that the federal government owes us money from income tax. We last calculated this amount to be \$957,000.

We did about \$4 million worth of research last year in conjunction with DRIE and the National Research Council. I like the National Research Council because it has continued to fund its grants. DRIE has informed us that until we can obtain \$3 million in equity, even though we have spent the money and are entitled to it, because we are in financial trouble it will not make its payments. DRIE owes us about \$300,000. If you

## [Traduction]

Je pense que nous traitons les gens de notre mieux. Notre gérant de ventes est une femme; de même que notre directeur du personnel. Nous employons quelques handicapés. Nous essayons de répondre aux besoins de chacun. Nous croyons que notre entreprise ne pourra prospérer que si nous sommes justes envers nos employés.

Ce que je voudrais dire aux sénateurs, c'est que je suis un homme d'affaires. Je m'efforce de mettre sur pied une entreprise et je me rends compte que le succès de cette entreprise ne sera assuré que si nous valorisons les personnes qui travaillent dans cette entreprise. Je souhaite vivement que cette entreprise réussisse pour le bien-être des citoyens du Nouveau-Brunswick.

**Le président:** Vous me permettez de vous interrompre un instant? Vous avez parlé de 14 mises à pied. Comme vous ne manquez pas de clients et que votre produit est bon, pourquoi ces mises à pied?

**M. Jenkins:** Dois-je entrer dans les détails financiers? Je peux vous donner quelques explications. La diapositive montre les commandes à exécuter. Les sénateurs se rendent compte qu'en octobre, en novembre et en décembre, les commandes ont été plutôt rares. Depuis, elles ont considérablement augmenté et leur valeur s'élève à 1,4 million. Vendredi dernier, Intel est venu conclure une nouvelle commande de matériel d'une valeur de 3 millions de dollars et une autre de 4 millions suivra peut-être si les affaires vont bien. Une partie de nos problèmes vient de cette chute dans nos ventes. Il existe bien des raisons à cela. À cause de cela et d'autres problèmes financiers survenus l'an dernier—les deux paliers de gouvernement nous ont aidé à les surmonter—la banque nous a dit qu'elle refusait de nous financer à partir du vendredi 1<sup>er</sup> mai. Elle a prévenu les gouvernements provincial et fédéral que si personne d'autre ne voulait mettre de l'argent dans l'entreprise, elle fermerait le robinet vendredi. Je considère que c'est du chantage, mais la compagnie n'y peut rien. Et je vais vous en expliquer la raison.

La diapositive indique l'état de nos carnets de commande. Les sénateurs peuvent se rendre compte qu'il y a eu une augmentation considérable. En mars, nous avons inscrit de nouvelles commandes d'une valeur de 960 000 \$, presque 1 million. Vous voyez également nos profits et pertes. Pour le mois d'avril—comme le mois achève c'est un chiffre assez définitif—nous prévoyons des bénéfices de 164 000 \$.

Nos problèmes viennent des pertes que nous avons subies pour avoir entrepris des recherches un peu trop avancées. Nous avons été aux prises avec un problème particulièrement embarrassant, une erreur de 700 000 \$ que les vérificateurs ont découvert dans les travaux en cours. Il y a aussi le fait que le gouvernement fédéral doit nous rembourser de l'impôt qui s'élèverait selon nos calculs à 957 000 \$.

L'an dernier, nous avons fait des recherches pour une valeur d'environ 4 millions avec la collaboration du MEIR et du Conseil national de recherche. Ce dernier ne se fait pas prier pour renouveler ses subventions. Quant au MEIR, il nous a prévenu qu'à moins de trouver du capital pour une valeur de 3 millions, à cause de nos difficultés financières, même s'il nous a promis des subventions et que l'argent a été dépensé, il refusera de les



[Text]

want a lesson on catch 22s, could I ever give it. This is a provision that we were not aware of initially. We met all of the requirements at the beginning. We are now half way through a \$4 million project and have incurred many expenses. What you see is that those robotics people, who once numbered about 12, are down to three after today. It is sad to see this sort of thing happen. The only reason why I can stand before you today and talk without a great deal of emotion is that I think the only people who are losers are those who give up. Even if the bank does pull the plug Monday, we will do something else.

The people there have tried very hard and have put a lot of effort into this. We do have some difficulty with the bank; I have already discussed that. I just wanted to leave with senators this, that if my people are out of a job on Friday, they will still have something to take away. The training will not have been lost, and I think that is the thing. If a company starts up and later goes bankrupt or the bank closes it down, the point is that the training is never wasted if it is done well.

**The Chairman:** Who designed the training?

**Mr. Jenkins:** Without being too egotistical, I suppose I could say that we all did it as we went along and that probably most of it was mine. We did what had to be done to make the business successful. We found the biggest disappointment to be the lack of trust, as I see it, on the part of the government.

Let me show you this slide on grants to illustrate what I mean by trust. The National Research Council gave us our first grant, which was \$35,000, yet within one year of completing that work, we had sold \$1.6 million worth of Quartz and processing equipment to AT&T. The interesting thing about the National Research Council's IRAP program is that they would not even trust us with the whole thing. They gave us half. They said "You have half and we will check you in six months, and if you are doing okay you will have the rest of it and no problem". That is exactly what they did. They came in, and they are hardnosed people. They worked with us, and if we needed a change in the program that made business and technical sense, they would go with it. On other hand, let us take a look at this dry expansion graph. We were given that on June 10, 1982. We collected the last \$181,000 in July, 1986. That is a start-up grant. So you have some problems associated with a number of these situations. We would say "What do we need and what is the best way to get it?"

Let me tell you what is the company's philosophy with respect to building. At the time of the first system I sold I lived in a house in Dunrobin. We had no manufacturing plant. We had everything subcontracted to a place in Oregon. To start out from there and be able to ship a \$1 million unit to IBM took some manipulation. But the philosophy always was "If we can buy it, we will buy it until we can make it better than the other guy". It was a case of flexible opportunism. If we saw someone who wanted to be trained in quartz, we did it. If we saw someone who wanted to be trained in electronics, we tried

[Traduction]

verser. Le ministère nous doit environ 300 000 \$. Nous ne nous attendions pas à cela. Nous avons pourtant rempli toutes les conditions. À l'heure qu'il est, nous sommes à mi-chemin dans l'exécution d'un projet d'une valeur de 4 millions. Vous voyez à compter de demain, il ne nous restera que trois employés de robotique, alors que nous en comptons une douzaine. C'est dommage. La seule raison qui me permet de vous entretenir aujourd'hui sans trop manifester d'émotion, c'est que je suis convaincu qu'il n'y a que ceux qui abandonnent qui ne réussissent pas. Si la banque décide de fermer le robinet lundi, nous chercherons une autre solution.

Ce n'est pas les efforts qui ont fait défaut de part et d'autre. Aujourd'hui la banque nous fait des difficultés comme je viens de vous en parler. Cependant je voudrais que vous reteniez ceci: si nos employés se retrouvent sans emploi vendredi, il leur restera quand même quelque chose. La formation qu'ils ont acquise, ils ne la perdront pas. Même si une entreprise fait faillite ou que la banque lui coupe les vivres, l'expérience acquise, si elle est valable, n'est jamais perdue.

**Le président:** Qui a conçu cette formation?

**M. Jenkins:** Sans vouloir me vanter, je crois pouvoir dire que nous nous y sommes tous mis au fur et à mesure, et sans doute moi le premier. Nous avons fait tout ce qu'il fallait faire pour assurer le succès de l'entreprise. Mais notre plus grande déception a été le manque de confiance de la part du gouvernement.

Je vais vous montrer cette diapositive qui concerne les subventions pour illustrer ce que je veux dire par confiance. Notre première subvention d'une valeur de 35 000 \$ nous est venue du Conseil national de recherche. Or, au bout d'un an à peine, nous avons vendu pour une valeur de 1,6 millions de quartz et de matériel d'informatique à AT&T. Cependant, au sujet du Conseil national de recherche, les responsables du Programme PARI ne croyaient pas dans notre projet. Ils nous ont versé d'abord la moitié de la subvention. Ils nous ont dit qu'ils allaient attendre six mois, et que si tout allait bien, à ce moment-là ils verseraient le reste de l'argent. Et c'est ce qu'ils ont fait. Ce sont des gens qui s'y connaissent. Ils ont collaboré avec nous et quand une modification d'ordre technique ou commercial s'imposait, ils l'acceptaient. Maintenant, jetons un coup d'œil au tableau de notre expansion. La première subvention nous a été versée le 10 juin 1982. La dernière d'une valeur de 181,000 \$, en juillet 1986. C'était une subvention de lancement. Ainsi, chacune de ces situations a entraîné un certain nombre de problèmes. Nous nous demandions ceci: de quoi avons-nous besoin et quelle est la meilleure façon de l'obtenir?

Permettez-moi de vous dire quelques mots sur le point de vue de l'entreprise relativement aux installations. Au moment où j'ai vendu le premier système, j'habitais dans une maison à Dunrobin. Nous n'avions pas d'installations de fabrication. Nous avions un sous-traitant situé dans une localité de l'Oregon. Il fallait exécuter un certain nombre de manœuvres pour expédier à partir de là un système d'une valeur de 1 million de dollars à IBM. Mais notre principe de base était le suivant: si quelqu'un d'autre peut fabriquer le produit nous allons l'acheter jusqu'à ce que nous soyons en mesure de faire mieux. C'était une sorte d'opportunisme rationnel. Mais si quelqu'un



## [Text]

to repatriate the technology and the manufacturing—and to a large extent we have done that.

Part of the problem is that it has been a very costly exercise. One of the major difficulties we have seen is in management. When I started everyone told me "You have been able to find a manager. Do you handle sales and research?" So I did it—and we got into severe difficulties. I had hoped that we could pull it out, but the problem was that I did have managers whom I left in charge, but they did not know how to manage a small business. I even had a vice president of Northern Telecom come and work for us; but he built up a structure which the company could not afford. It is a very serious problem.

The point that I would like to make is that from a point of view of general philosophy of concept, if unemployment insurance in Atlantic Canada involves \$2 billion per year, and direct government assistance to business is \$200 million, then one is 10 times the other. Which industry do you expect to prosper? I would like to see people on unemployment delegated to business where they could be trained for a year and then see what happens. If you gave me someone who was on unemployment insurance, I could keep the person for a year, train him or her to do whatever is necessary in my business. The worst thing would be that the government would have lost no money, and the best thing is that the guy who comes out would have received training. If it works well, perhaps the company would be more profitable and could make more sales.

I think we have to look at ourselves as Canada Incorporated. We have to make universities, government and business work together, because unless we do we will never compete against the Japanese or the Koreans. We may beat the Americans—and that's wonderful—but the Europeans and Asians will skin us alive. That is one of my great concerns. I took a trip to China. God made those people just the same as he made us. They are just as bright, and they are more hard-working than a lot of us. If you give them an opportunity, it is hard to compete with one billion people.

**Senator Robertson:** Mr. Chairman, I know George's success story. I was interested in one thing you said, George. When you have a moment I would like you to write a definition of what the Employment and Immigration guidelines should be for helping businesses such as yours.

**Mr. Jenkins:** I would love to do that, but I would need a lot of time to do it.

**Senator Robertson:** I would like you to give it to me. I am also interested in your problems. Do you have appointments in Ottawa in order to correct those problems? Is the bank coming down on Friday?

**Mr. Jenkins:** My tentative plan was to see what came out of this meeting, and I would be grateful for any help that anyone here can give us.

## [Traduction]

était disposé à recevoir une formation dans le quartz, nous la lui donnions. Si un autre voulait acquérir de l'expérience en électronique, nous nous efforcions d'obtenir la technologie de base et de fabriquer les appareils, et nous y sommes parvenu dans une large mesure.

Cependant, tout cela a été une entreprise assez onéreuse. Par exemple en ce qui concerne la gestion. Quand j'ai débuté, tout le monde me disait: vous avez pu trouver un gérant? Est-ce que vous vous occupez des ventes et de la recherche? C'est ce que j'ai fait—et nous avons eu de graves difficultés. J'avais espéré que nous pourrions nous en tirer, mais les gestionnaires que j'avais embauchés ne savaient pas gérer une petite entreprise. J'ai même eu les services d'un vice-président de Northern Telecom, mais il a mis en place une structure trop lourde pour notre entreprise. C'est un problème très grave.

Disons maintenant que, dans une perspective très large, si l'assurance-chômage dans les provinces de l'Atlantique englobait 2 milliards de dollars par année, et que l'aide gouvernementale aux entreprises s'élève à 200 millions de dollars, le premier est dix fois plus élevé que l'autre. Quelles sont les entreprises qui ont des chances de réussir? Je voudrais que l'on affecte dans des entreprises des chômeurs qui pourraient recevoir une formation pendant un an et nous verrions bien par la suite. Si vous m'envoyez un prestataire de l'assurance-chômage, je pourrais le garder à mon service pendant un an et lui donner une formation en fonction de mes besoins. Au pire, le gouvernement n'aurait rien perdu, au mieux cette personne aurait acquis une formation. Dans la meilleure des hypothèses, l'entreprise serait plus rentable et pourrait augmenter ses ventes.

Je crois que nous devrions nous considérer comme une grande entreprise nationale. Il faut faire en sorte que les universités, les gouvernements et les entreprises collaborent ensemble, sinon nous ne pourrions jamais concurrencer les Japonais ou les Coréens. Nous pourrions venir à bout des Américains—ce qui serait déjà beaucoup—mais les Européens et les Asiatiques finiront par avoir notre peau. C'est ce qui m'inquiète le plus. Je me suis rendu en Chine et j'ai constaté que ces gens-là n'étaient pas différents de nous. Ils sont aussi brillants et travaillent bien plus fort que beaucoup d'entre nous. S'ils ont une chance de progresser, il sera difficile de soutenir la concurrence d'un milliard de personnes.

**Le sénateur Robertson:** Monsieur le président, je connais le succès de George. Une des choses dont vous avez parlé, George, m'a intéressé. Quand vous aurez un moment, j'aimerais que vous me définissiez par écrit ce que devraient être les directives d'Emploi et Immigration en vue de venir en aide à des entreprises comme la vôtre.

**M. Jenkins:** J'en serais heureux, mais il me faudrait beaucoup de temps.

**Le sénateur Robertson:** J'aimerais que vous le fassiez pour moi. Je m'intéresse aussi à vos problèmes. Des rencontres sont-elles prévues à Ottawa afin d'y remédier? La banque doit-elle intervenir vendredi?

**M. Jenkins:** Mon plan provisoire était de voir quels seraient les résultats de cette réunion; je serai heureux de toute l'aide que nous pourrions obtenir de vous.

[Text]

**Senator Robertson:** I would like you to see me at my office. I would like to arrange some appointments for you with people who are working on these things.

**Mr. Jenkins:** Thank you. In keeping with my sales, if nothing came out of this, I was going out to try to sell some equipment to Northern Telecom in the last four days.

There are good people in New Brunswick, and one of the myths we have dispelled is that there are people—not just union, but management—who say “You cannot take people out of one area and put them into another”. Well, look at our glassblowers, at what they will do. We have written their purchasing specs based upon our quartzware. We have girls and guys who work very hard and they are excellent in what they do. I would not want to trade them for anyone else in the world. But we have to have a concerted way of saying “How do we put this together and work together to make Canada a better place?” I think that we have to look at enhancement. In a sense I am speaking against myself. I hate to see government putting in good money after bad. If I really thought that we did not have a hope, I would say that we should not get one more penny; but the orders are there. Consultants have come in from California, Toronto and Ottawa, and they have all said that we have a good product—otherwise why would people be buying it? And we do have the orders. So if we were not going to succeed, the last thing I would want to see is another bailout of something that is going to be a failure. To put that into perspective, I would simply offer the Province of New Brunswick total control of the company, if that is what they want. If that's what it takes, then that is what we will do.

**Le président:** Sénateur Rousseau.

**Le sénateur Rousseau:** J'ai une question à vous poser. Le secteur de l'emploi et de la formation est quand même celui de l'avenir dans votre région. Évidemment, au niveau de la technologie nouvelle, si on se dirige vers la formation des gens en chômage dans ce domaine, j'imagine que vous les prenez avec un certain bagage d'instruction et non analphabète. Alors, on ne peut pas solutionner le problème de tout le monde.

Je dois vous féliciter de votre initiative et de l'envergure du programme de formation et d'emploi.

Maintenant je suis déçu lorsque vous me dites que la banque ne devrait pas subvenir à vos besoins d'ici vendredi. Je me demande par quel moyen l'on pourra, nous, un comité sénatorial, vous aider à mettre des pressions. J'imagine que vous attendez beaucoup de nous dans ce domaine.

Je suis très sensible à ce qu'il vous arrive mais je me demande, encore une fois, qu'est-ce que l'on pourra faire nous du Sénat. Le Sénat pourrait faire beaucoup de choses car il en accomplit déjà beaucoup. Malheureusement, je viens tout juste d'apprendre votre dilemme. Peut-être que le sénateur Robertson, qui est de votre province, en connaît beaucoup plus. Je serais prêt à vous donner mon aide afin que vous poursuiviez votre programme de formation.

Je n'ai pas de questions. Si vous avez quelque chose à nous demander peut-être que nous pourrions y penser sans vous faire

[Traduction]

**Le sénateur Robertson:** J'aimerais que vous veniez me voir à mon bureau. Je prendrai des rendez-vous pour vous avec les personnes compétentes.

**M. Jenkins:** Merci. En ce qui concerne mes ventes, si cela m'avait donné aucun résultat, j'allais tenter de vendre une partie de notre matériel à la Northern Telecom ces quatre derniers jours.

Il y a du bon monde au Nouveau-Brunswick et un des mythes que nous avons dissipé est qu'il y a des gens, non seulement les syndicats, mais aussi les patrons, qui disent qu'on ne peut pas déplacer des gens d'une région pour les envoyer dans une autre. Voyez nos souffleurs de verre et ce qu'ils font. Nous avons rédigé leurs spécifications d'achat d'après notre quartz. Nous avons des hommes et des femmes qui travaillent très fort et qui font preuve d'excellence. Je ne voudrais les échanger pour rien au monde. Mais il faut trouver un moyen de coordonner les choses et de travailler ensemble à l'amélioration de la situation des Canadiens. En un sens, je parle contre moi-même. Je déteste voir le gouvernement injecter des fonds après de mauvais investissements. Si je pensais vraiment que nous n'avions aucune chance de nous en tirer, je dirais que nous ne devons plus recevoir d'argent; mais les commandes sont là. Les consultants venus de Californie, de Toronto et d'Ottawa ont tous dit que nous avons un produit de qualité; autrement pourquoi les gens en achèteraient-ils? Et nous avons des commandes. Si nous n'avions pas réussi, la dernière chose que je voudrais serait d'assister au renflouement d'une entreprise vouée à l'échec. Pour mettre cela en perspective, j'offrirais simplement tout le contrôle de la compagnie à la province du Nouveau-Brunswick, si c'est ce qu'elle veut. Si c'est ce qu'il faut, nous le ferons.

**The Chairman:** Senator Rousseau.

**Senator Rousseau:** I have a question for you. Training and employment represent the future in your area. Obviously, when training unemployed people in the new technology fields, I imagine you choose those who have a certain amount of education and who are not illiterate. Therefore, it is obvious that we cannot solve everybody's problems.

I would like to congratulate you on the initiatives you have taken and on the scope of your Training and Employment Program.

I was disappointed to hear that the bank would offer no assistance between now and Friday. I wonder how we, as a senatorial committee, will be able to help you exert pressures on them. I imagine you expect quite a bit from us on that count.

I appreciate the position you are in but I wonder, once again, how we of the Senate can be of assistance. The Senate could do quite a few things because it has already accomplished quite a bit. Unfortunately, I have only just learnt of your predicament. Perhaps Senator Robertson, who is from your province, is more familiar with your situation. I would be willing to help you in order that you might continue to offer your training program.

I have no questions. If you had any suggestions in particular to make, we could consider them, but we would not make any



## [Text]

de promesses. Je crois que les sénateurs ne font jamais de promesses car il ne sont pas des élus mais ils peuvent toujours vous aider.

**Mr. Jenkins:** There are two points that I would like to make. One is that, as you know, an oxymoron is a contradiction in terms, like "jumbo shrimp"; and one of my favourite oxymorons is a literate engineer: about the only people who are not literate, with whom we have problems, are the engineers, when it comes to writing proper documentation—and that is a very serious problem. The glass blowers simply have to understand how to put two things together and have a certain amount of dexterity. Our biggest problem with literacy is with technical or functional illiteracy.

With regard to assistance, when I first thought about appearing before this committee and when Brian, Angela and I started to put things together, we came to the conclusion that contributing to the future training of the people of New Brunswick and of Canada was more important than what happened to process technology. I did not come up here with great expectations. If there is something you can do to help our system, fine. We have done a lot to dispel a lot of myths. People can be trained to carry out hi-tech functions. If there is any thought that I would like to leave you with, it is this: a lot of what people say about hi-tech is a bunch of hog wash. We see people coming off the streets and out of the woods and carrying out these functions. There is nothing magical or mystical about it if they have the will and put forth an effort. One guy said to me, "George, I have never had a job that lasted this long." When I asked him how long he had worked with us he said that he had been there for eight months. This is a guy with a family. So do not feel bad if you cannot help our particular problem. The thing is that we must help the people of New Brunswick and Canada, to give them a future and to help them to start believing in themselves. If the PTL does not succeed in this area, there are certainly areas where it has succeeded.

We have survived longer than some of our competitors in California. We may not be the greatest in the world, but some of our competitors in California went bankrupt before we did.

**The Chairman:** Why have you survived longer? What is in your view the key to your success?

**Mr. Jenkins:** To some extent it is commitment on the part of myself and others. We have gone through a number of layoffs, and in January the bank threatened to pull our loans unless we came up with \$700,000 within 24 hours. Afterwards a secretary said to me, "George, I want you to know that while we were going through all this I never put in an application anywhere else." These people are dedicated and they care. New Brunswickers are as good as anybody else in the world, and if they put their minds to something, they can do it. There are people in the world who may be better, but our edge is that we have a dedicated workforce, people who believe in the company and who believe in themselves. We recently brought in profit sharing, but at this point it is somewhat like rearranging the deck-chairs on the *Titanic*.

## [Traduction]

promises. I think senators never make promises because they are not elected officials. But they can help.

**M. Jenkins:** J'aimerais apporter deux précisions. Premièrement, comme vous le savez, le terme oxymoron est contradictoire; c'est comme dire «crevette géante»; et l'un de mes oxymorons favoris est l'expression ingénieur lettré: parmi toutes les personnes illettrées, il n'y a à peu près que les ingénieurs qui nous causent des problèmes quand ils ont à produire de la documentation; cela pose un très grave problème. Les souffleurs de verre doivent savoir comment réunir deux choses et posséder une certaine dextérité. Pour nous, le plus grave problème de l'alphabétisation concerne l'inaptitude technique ou fonctionnelle.

Pour ce qui est de l'aide, quand j'ai tout d'abord songé à comparaître devant ce comité et lorsque Brian, Angela et moi avons fait le point, nous sommes arrivés à la conclusion que la formation future des habitants du Nouveau-Brunswick et du Canada est plus importante que ce qui survient dans la technologie de la transformation. Je ne suis pas venu ici avec de grandes attentes. Si vous pouvez faire quelque chose pour nous aider, très bien. Nous avons beaucoup fait pour dissiper beaucoup de mythes. Les gens peuvent être formés pour exercer un travail en technologie de pointe. S'il y a une chose que j'aimerais que vous vous rappeliez, c'est qu'une bonne partie de ce que les gens croient au sujet de la technologie de pointe est de la foutaise. A peu près n'importe qui peut y travailler. Il n'y a rien de magique ou de mystique; il suffit de vouloir et de fournir un effort. Un type m'a dit qu'il n'avait jamais occupé un emploi aussi longtemps. Je lui ai demandé depuis combien de temps il était avec nous et il m'a dit que cela faisait huit mois. Cet homme a une famille. N'ayez donc pas de remords si vous ne pouvez nous aider à solutionner notre problème. La chose à faire est d'aider les gens au Nouveau-Brunswick et au Canada, de leur assurer un avenir et de les aider à croire en eux-mêmes. Si la PTL ne réussit pas à cet égard, il y a certainement d'autres domaines où elle a réussi.

Nous avons survécu à certains de nos concurrents en Californie. Nous ne sommes peut-être pas les premiers au monde, mais certains de nos concurrents californiens ont déclaré faillite.

**Le président:** Pourquoi avez-vous survécu plus longtemps? A quoi, selon vous, tient votre succès?

**M. Jenkins:** Pour une part, à mon dévouement et à celui d'autres personnes. Nous avons connu de nombreuses mises à pied, et en janvier la banque a menacé de nous retirer notre prêt à moins que nous ne lui fournissions 700 000 \$ en 24 heures. Par la suite, une secrétaire m'a dit que pendant que tous ces événements, elle n'avait jamais fait de demande d'emploi ailleurs. Ces gens sont dévoués, et ils se soucient de nous. Les habitants du Nouveau-Brunswick sont aussi bons que n'importe qui ailleurs dans le monde et lorsqu'ils s'y mettent, ils peuvent réussir. D'autres ailleurs dans le monde sont peut-être meilleurs, mais notre atout réside dans le dévouement de nos travailleurs et dans le fait qu'ils croient dans la compagnie et en eux-mêmes. Nous nous sommes dotés récemment d'un régime de participation aux bénéfices, mais dans



[Text]

Once a month we have a general meeting. Everybody in the company knows the financial situation. As a result, they do not come asking for a raise if we have had a loss. At this general meeting, the employees are told about the sales, the bookings, what was done last month, and they can ask any questions they have. They can ask why so and so has a company car and why so and so does not. Anything is fair game. In some respects it is a risky situation but I would say that openness and commitment are the two things that have done it for us.

**The Chairman:** I recently heard a lecture by a gentleman from Sweden. One of the things they do there for companies such as yours is the government will step in and says, "Instead of paying these unemployed workers unemployment, we are going to participate in some way as a partner in your firm by subsidizing your wage bill through these unemployment payments." Would that help?

**Mr. Jenkins:** For a while we had a job sharing program, and it worked quite well. The problem is that the problem with the bank seems to have superceded all the other difficulties. Though it is not a long-range solution, it would help to some extent. To me the proposal is only an intermediate one, the same as our job sharing program. You cannot keep people on it forever. We stayed with it until we were able to determine at what level the company would perform, but it would certainly allow you to smooth in things and to smooth out lay-offs if you are going to have them. We had too many people for what we were doing.

I must say that I am partially responsible for the mess we are in. When I went to China, I left the firm totally in the hands of one person. When I left we had on staff 130 people, and when I came back, we had 160 people with commitments to about 20 others. I should not have left this person with hiring authority. The person did not stay on much longer after I came back. This is part of the current evolution of the firm. It also comes back to the fact that we may have grown too fast, but management support definitely was not there.

**The Chairman:** I am not sure that I made my point clear. This gentleman from Sweden was saying that these payments would take the form of a start-up grant for a pre-determined period of time. In other words the government would participate in start-up costs by subsidizing the wage bill. It would not help to buy equipment.

**Mr. Jenkins:** Such a program would be absolutely perfect for a company such as ours that is starting up. It may help in some other situations. But, for example, we have people with degrees in Chemistry who still do not know how to pick up a wafer with tweezers. These wafers can cost \$50 per shot. We had one girl who dropped 100 of them. In the hi-tech field, cer-

[Traduction]

l'état actuel des choses, c'est un peu comme tenter de remettre en place les fauteuils sur le pont du Titanic.

Une fois par mois nous tenons une réunion générale. Tous les membres de la compagnie connaissent sa situation financière. Par conséquent, ils ne vont pas demander une hausse de salaire si nous accusons une perte. Au cours de la réunion, on informe les employés sur les ventes, les engagements, ce qui est survenu le mois précédent, et ils peuvent poser toutes les questions qu'ils veulent, par exemple pourquoi un tel utilise une voiture de la compagnie alors qu'un autre n'en a pas. On peut demander n'importe quoi. A certains égards, cela pose un risque, mais selon moi, la transparence et l'engagement sont les deux choses qui nous ont permis de réussir.

**Le président:** J'ai récemment entendu un exposé fait par un Suédois. Une des mesures d'aide que le gouvernement de son pays accorde à des compagnies semblables à la vôtre est la suivante: au lieu de verser de l'assurance-chômage aux chômeurs, le gouvernement devient d'une certaine manière le partenaire de la compagnie en subventionnant la facture salariale par le biais des prestations d'assurance-chômage. Est-ce que cela vous aiderait?

**M. Jenkins:** Pendant un certain temps nous avons eu un programme d'emplois partagés et il a bien fonctionné. Le problème, c'est que nos difficultés avec la banque semblent l'avoir emporté sur toutes les autres. Bien que ce ne soit pas une solution à long terme, cela nous aiderait dans une certaine mesure. Pour moi, il ne s'agit que d'une proposition intermédiaire, comme notre programme d'emplois partagés. Les gens ne peuvent pas compter là-dessus indéfiniment. Nous avons conservé ce programme jusqu'à ce que nous puissions déterminer le niveau des performances de notre compagnie; mais cela nous permettrait certainement d'aplanir les difficultés, notamment s'il doit y avoir des mises à pied. Nous avions trop de monde pour ce que nous faisons.

Je dois dire que je suis en partie responsable de nos difficultés actuelles. Quand je me suis rendu en Chine, j'ai confié toute l'entreprise à une seule personne. À mon départ, elle comptait 130 employés et à mon retour, il y en avait 160 et 20 autres avaient reçu des promesses d'engagement. Je n'aurais pas dû laisser à mon remplaçant l'autorité d'embaucher du personnel. Il n'est d'ailleurs pas resté en fonctions longtemps après mon retour. Cela s'inscrit dans l'évolution actuelle de l'entreprise. Cette situation démontre peut-être aussi que nous avons connu une croissance trop rapide, mais le soutien au niveau de la gestion faisait sans aucun doute défaut.

**Le président:** Je ne suis pas certain de m'être bien fait comprendre. Le Suédois disait que les paiements se feraient sous forme de subventions de démarrage pour une durée prédéterminée. Autrement dit, le gouvernement participerait aux coûts de départ en subventionnant la facture salariale. Cette aide ne servirait pas à acheter de l'équipement.

**M. Jenkins:** Un tel programme serait tout à fait indiqué pour une compagnie comme la nôtre qui démarre. Il pourrait être utile dans d'autres situations. Toutefois, nous avons, par exemple, des employés qui ont un diplôme en chimie mais qui ne savent toujours pas manipuler le matériel. Il y a beaucoup de pertes, et cela coûte cher. Dans le secteur de la technologie

[Text]

tain functions may not be difficult but they are strange. Such a program would help with training that does not fit into a certain category. To some extent, it points up what I was referring to when I mentioned goodwill. There would be a certain amount of flexibility where the government and the company would say, "If you take this money, we will evaluate as you go along, but we are giving you the flexibility to train that person to do whatever is necessary for the company to succeed."

**Le président:** Est-ce que vous auriez des objections, sénateur Rousseau, si je demandais à Christine Dearing de poser des questions?

**Le sénateur Rousseau:** Non monsieur le président.

**Miss Dearing:** You referred to things you would like to see Canadians learn from process technology even if you were not around any longer. What experiences would you want us to recognize?

**Mr. Jenkins:** The most important thing is to get across to the people of Canada that we can compete in a hi-tech world, that we can do the things other countries do and do them just as well. I would also like people to learn that people can be trained to do jobs that are completely different from any previous training they may have had. With the comings and goings and people taking different jobs, we have hired about 300 people, and I doubt that we have fired more than five of those people because they would not work, and many of these people came from the rolls for welfare and unemployment. People do not like to be on welfare or unemployment. They want jobs. I had a fellow come to me and say, "Would you give me a full-time job, because my welfare only pays part of it?" This fellow was on welfare. He had to drive 60 miles to get to work, and he could not afford to drive that unless we hired him full time. There seems to be no compromise. It is either you are there or you are not. We could not give this person a full-time job. There seems to be an inhibition to taking part-time work. Surely to goodness we can find a way of making the two of them work together.

The other lesson I have learned that I would like to leave with you is that government must find a way to provide business with what it needs to do the job, and then get out of business' hair and let it run the thing. There is no sense in trying to devise the ultimate program because what you do is, instead of one multi-faceted program that can work in a variety of areas, you have different levels of programs which conflict with one another at times. As I mentioned before, if you fit into one program, you have excluded yourself from another. My personnel manager has come to me a number of times and said: "George, why do we even bother to apply? It takes more to qualify for these programs than we ever get out of them." People become frustrated because if they are on one program, they cannot do something involving another. One of the advantages that we have is that people are willing to do whatever must be done to make the company a success. Some of the programs

[Traduction]

de pointe, certaines fonctions ne sont pas nécessairement difficiles, mais elles peuvent avoir un caractère plutôt inusité. Un tel programme pourrait faciliter la formation qui ne s'inscrit dans aucune catégorie. Dans une certaine mesure, cela nous ramène à ce que je disais quand je parlais de bonne volonté. Il y aurait une certaine flexibilité lorsque le gouvernement et la compagnie diraient: «Si vous prenez cet argent, nous ferons une évaluation en cours de route, mais nous vous laissons la liberté de former cette personne pour qu'elle puisse faire ce qui est nécessaire au succès de la compagnie.»

**The Chairman:** Senator Rousseau, would you object to Christine Dearing asking a few questions?

**Senator Rousseau:** Not at all, Mr. Chairman.

**Ms. Dearing:** Vous aimeriez que les Canadiens tirent profit de l'expérience de la technologie de transformation, même si votre entreprise cessait ses activités. De quelle expérience voulez-vous parler?

**M. Jenkins:** Ce qui importe le plus, c'est que les Canadiens comprennent qu'ils peuvent être concurrentiels dans le secteur de la haute technologie, qu'ils peuvent réussir aussi bien que les autres pays dans ce domaine. J'aimerais aussi qu'ils comprennent qu'on peut donner à un employé une formation pour un travail complètement différent de celui qu'il exécutait précédemment. Compte tenu des arrivées, des départs et des mutations, nous avons embauché quelque 300 personnes, et je ne pense pas que nous en ayons licencié plus de cinq parce qu'elles ne faisaient pas leur travail. Or, bon nombre de ces employés sont d'anciens assistés sociaux et chômeurs. Ceux qui touchent des prestations d'aide sociale et d'assurance-chômage ne sont pas heureux de leur sort. Ils veulent des emplois. Quelqu'un m'a un jour demandé de lui donner un emploi à plein temps parce qu'il n'arrivait pas à joindre les deux bouts avec ses prestations de bien-être social. Il aurait eu à parcourir 60 milles pour venir travailler et ne pouvait se permettre de franchir cette distance à moins que nous l'embauchions à plein temps. Il ne semble pas y avoir de compromis possible. C'est tout l'un ou tout l'autre. Malheureusement, nous n'avons pas pu l'embaucher à plein temps. Le travail à temps partiel semble par ailleurs poser des problèmes. Il doit bien y avoir une façon de concilier les deux.

L'autre leçon que j'ai apprise et dont j'aimerais vous faire part, c'est que le gouvernement doit trouver une façon de donner aux entreprises ce qu'il leur faut pour effectuer leur travail, et les laisser ensuite mener leurs activités comme bon leur semble. Il est ridicule d'essayer de concevoir un programme parfait, car au lieu d'avoir un programme polyvalent qui peut s'appliquer dans différents domaines, on se retrouve alors avec différents programmes parfois incompatibles. Comme je l'ai dit précédemment, en satisfaisant aux exigences d'un programme, on s'exclut d'un autre. Mon directeur du personnel m'a demandé à diverses reprises pourquoi nous nous donnions même la peine de présenter des demandes. D'après lui, pour participer à ces programmes, il faut investir davantage que ce que l'on en retire. C'est désespérant parce que si l'on participe à un programme, on doit renoncer à certaines autres activités. Notre entreprise peut heureusement compter sur des employés



[Text]

actually say you cannot do that because, if you do, you are not qualifying for the program.

Training entrepreneurs is something that we could do better. At the moment, we do not do a lot of training of entrepreneurs or training small business men. There are a couple of universities that have courses in that area. The Shad Valley program is an attempt to do it but, for the most part, entrepreneurs are looked upon as a wierd breed that no one can control and they are therefore on their own. I got an education when a professor sat down and listed for me 15 characteristics of what I, personally, was like, and he was right on 14 of them and the fifteenth was a 50/50 situation.

Contrary to popular belief, entrepreneurs are not high-risk takers. We are pretty conservative people in some ways because we must be; there is so much at risk and the only person that controls it is ones self. The think I would like to see removed from government programs is this integrated mediocrity. You cannot rise above a certain level and if you do, you are hit by what I call aggressive inertia. The attitude is: "You try and change the system and we will jump all over you." This attitude is pervasive; it goes everywhere.

**Senator Robertson:** Mr. Jenkins, have you found that most of the people in government with whom you have worked or to whom you have been exposed could not earn a living on the street?

**Mr. Jenkins:** Yes, senator, I would say that. As a matter of fact, I was driving down Bank Street, trying to find a place to park and I could not turn off Bank Street and I said to myself: "This is definitely a civil service town".

**The Chairman:** Mr. Jenkins, I am afraid that here we are getting into the area of mythology. I have found extremely able people in private industry, and I think you are one of them, sir. I have also found extremely able and dedicated people in the public service. Also, I would like to point out that the private United States health service costs 50 per cent more per capita than the Canadian public health service costs, and U.S. overhead costs are 16 per cent as opposed to 4 per cent in Canada. Therefore, not all public servants are idiots, in the same way that not all businessmen are geniuses. We are all fallable human beings. Let us stick to the facts, and you have given us a lot of facts which are very useful and for which we are grateful, sir. I have to tell you that you have five more minutes.

**Mr. Jenkins:** Thank you, Mr. Chairman. I appreciate your comments because there are civil servants that I know of who have risked their jobs by sticking out their necks for us. Therefore you are right; there is good and bad in everything. Unfortunately, sometimes the rigidity of the programs perhaps makes the people less effective and takes away some of their capability. There was a study done on DRIE by a group from Halifax which was reported in the *Globe and Mail*. I can give you a copy of the statement that came out. One of the conclu-

[Traduction]

qui sont prêts à ne ménager aucun effort pour assurer son succès. Certains programmes interdisent réellement aux entreprises de faire telle ou telle chose, faute de quoi elles s'en trouvent exclues.

La formation dispensée aux gens d'affaires pourrait être améliorée. À l'heure actuelle, il n'y a pas beaucoup de formation à leur intention ni pour les directeurs de petites entreprises. Quelques universités offrent des cours dans ce domaine. Le programme de Shad Valley est un effort en ce sens mais, en général, les gens d'affaires sont considérés comme une race bizarre d'indomptables. On les laisse donc se débrouiller seuls. Un jour, un professeur a dressé une liste de 15 traits de caractère que je possédais. Il est tombé pile au sujet de 14 d'entre eux; quant au quinzième, il avait à moitié raison.

Contrairement à ce que l'on croit généralement, les gens d'affaires n'aiment pas prendre beaucoup de risques. Nous sommes, d'une certaine façon, assez conservateurs. Nous n'avons pas le choix parce que l'enjeu est tellement important et que nous sommes les seuls aux commandes. J'aimerais que les programmes gouvernementaux cessent d'encourager la médiocrité. Il est impossible de s'élever au-delà d'un certain niveau sous peine de se heurter à ce que j'appelle l'inertie agressive. Si l'on essaie de changer le système, on se fait tomber dessus. C'est une attitude que l'on sent partout.

**Le sénateur Robertson:** Monsieur Jenkins, êtes-vous d'avis que la plupart des fonctionnaires avec lesquels vous avez travaillé ou été en contact ne pourraient gagner leur vie dans l'entreprise privée?

**M. Jenkins:** C'est effectivement ce que je pense, madame la sénatrice. Pendant que j'étais au volant de ma voiture sur la rue Bank, à la recherche d'un espace de stationnement, je me suis aperçu que je ne pouvais pas faire de virage et je me suis alors dit que c'était bel et bien une ville de fonctionnaires.

**Le président:** Monsieur Jenkins, je pense que cela relève du mythe. J'ai constaté qu'il y avait dans le secteur privé des gens très compétents, et je pense que vous êtes l'un deux, monsieur. J'ai vu aussi des employés extrêmement compétents et dévoués dans la fonction publique. J'aimerais également souligner que les services de santé privés des États-Unis coûtent 50 p. 100 de plus par habitant que les services de santé publics du Canada et que les frais généraux représentent 16 p. 100 aux États-Unis, contre 4 p. 100 au Canada. En conséquence, les fonctionnaires ne sont pas tous des idiots, de la même façon que les hommes d'affaires ne sont pas tous des génies. Personne n'est infaillible. Il faut donc nous en tenir aux faits. Vous nous avez donné beaucoup d'exemples très utiles et nous vous en sommes reconnaissants. Je vous signale qu'il vous reste encore cinq minutes.

**M. Jenkins:** Je vous remercie, monsieur le président. Je reconnais qu'il y a des fonctionnaires qui ont risqué leur emploi en prenant parti pour nous. Vous avez donc raison. Il y a du bon et du mauvais dans tout. Malheureusement, la rigidité des programmes rend parfois ceux qui s'en occupent moins efficaces et les empêche de mettre à profit certaines de leurs compétences. Le *Globe and Mail* a fait état d'une étude sur le MEIR, qui a été réalisée par un groupe d'Halifax. Je peux vous remettre une copie de l'article. Le groupe a conclu, entre



## [Text]

sions of that group was that, because of the delays in implementing programs, the theoretical value of those programs is much greater than the actual value.

Let me say that some of the programs are quite good but on the other hand, the implementation is not so good because people are afraid of making mistakes when they make decisions. One of the things that I tell rotary clubs is that if we want our politicians to take risks, we must allow them to make mistakes. If we never allow a politician or a bureaucrat to make a mistake, then he must be 100 per cent right. If we do not take risks, we might as well all be bankers, and you know my opinion of bankers.

As you say, Mr. Chairman, we must accept the fact that everyone is a human being. I think to some extent the way in which we handle the whole process is one that is not in our best interests a great deal of the time. The people that I know of who are most capable or have the most authority to make mistakes are the administrators of the IRAP programs in the National Research Council. Lest you think I am saying this because I am a member of the National Research Council—which I am—I received these IRAP grants before I was a member of the National Research Council. The only reason I agreed to allow myself to be a part of the National Research Council was that the IRAP program was being down-graded in favour of DRIE, and I saw this as the only hope for a number of small businesses in the hi-tech area.

I think we can learn a lot from observing the people involved; observing their flexibility and their expertise. We may make mistakes but, if we trust more, we can administer with less overhead and less interference. This kind of trust is something that is built up over time. It is a long-term sort of thing between government and business. As we saw from the SRTC problem, some businesses will be in very bad shape, and they probably deserve to be because they took advantage of a program. Yet the reaction to that problem is what has caused the delay in our 1985 income tax refunds. Indeed, some companies have gone bankrupt because of this.

A further thing that hurt us was that there was a federal election in 1984 and, because of the outcome of that election, there was a review of programs of assistance, and some of them were put on hold. That meant that some of the programs instituted by the former administration were stopped and there was a period of hold when there was no assistance and therefore we were stung a little bit because we were carrying some of the costs on our own.

I think some of the new programs that have been instituted are better than what was available in the past. Also, some of the older programs had some advantages that are no longer there. On the other hand, I cannot fault the government taking the decision to review these programs. From our point of view, it was not a pleasant time to live through, to find out that what you had before was no longer available. It is a ticklish situation.

## [Traduction]

autres, qu'en raison des retards qui surviennent dans leur mise en œuvre, les programmes sont beaucoup plus valables sur papier que dans la réalité.

À mon avis, certains sont excellents, mais c'est au moment de leur mise en œuvre que la situation se gâte car ceux qui prennent les décisions ont peur de faire des erreurs. Lorsque je m'adresse aux membres des clubs Rotary, je leur dis que si nous voulons que nos hommes politiques prennent des risques, nous devons accepter qu'ils puissent faire des erreurs. Un homme politique ou un fonctionnaire qui n'a pas le droit de faire d'erreurs joue sûr. Si nous ne prenons pas de risques, il vaut mieux que nous devenions tous des banquiers, mais vous savez ce que je pense d'eux.

Comme vous l'avez dit, monsieur le président, il faut accepter le fait que tout le monde est humain. Toutefois, je pense que souvent, notre façon de procéder nous nuit. À ma connaissance, ceux qui sont les plus compétents et avec lesquels on devrait se montrer le plus clément sont les administrateurs du Programme d'aide à la recherche industrielle (PARI) du Conseil national de recherches. Vous pensez peut-être que je dis cela parce que je fais partie du Conseil national de recherches, mais permettez-moi de préciser que j'ai reçu des subventions dans le cadre du PARI avant de faire partie du Conseil. La seule raison pour laquelle j'ai accepté d'en faire partie, c'est que le PARI était délaissé au profit du MEIR; à mon avis, c'était là le seul espoir qui restait pour plusieurs petites entreprises dans le domaine de la haute technologie.

Je pense qu'on peut apprendre beaucoup à observer les différents intervenants, leur souplesse et leurs compétences. Il se peut qu'on fasse des erreurs, mais si l'on fait davantage confiance aux intéressés, on peut réduire les frais généraux et les interventions. Pareil climat de confiance s'établit avec le temps. C'est le genre de relation qui s'établit à long terme entre le gouvernement et les entreprises. Comme en témoigne le problème concernant le crédit d'impôt à la recherche scientifique, certaines entreprises seront enties mauvaise posture, et ce ne sera probablement que justice parce qu'elles auront abusé d'un programme. Pourtant, on réagit à ce problème en se demandant ce qui a retardé nos remboursements d'impôt en 1985. Certaines entreprises ont d'ailleurs fait faillite à cause de cela.

Les élections fédérales de 1984 nous-ont aussi porté un dur coup; le nouveau gouvernement a examiné les programmes d'aide, et certains ont été suspendus. Des programmes qui avaient été établis par le gouvernement précédent ont en effet été interrompus, et il y a eu une période d'attente durant laquelle aucune aide n'a été consentie; nous étions mal pris un peu parce que nous assumions nous-mêmes une partie des coûts.

Je pense que certains des nouveaux programmes sont plus efficaces que ceux qui existaient par le passé. Par contre, certains anciens programmes présentaient des avantages que leurs successeurs n'offrent plus. Nous ne pouvons toutefois pas blâmer le gouvernement d'avoir entrepris l'examen de ces programmes. D'un autre côté, nous avons connu des moments difficiles; il n'est pas facile de découvrir que les ressources que

[Text]

I have one final thought to leave with you. We need to be more willing to be second to the other guy and let him take the credit. As Charles Burgeon said:

It takes more grace than I can tell. To play the second fiddle well.

That is probably as good a note as any to end on.

**The Chairman:** Thank you, Mr. Jenkins. It was a delight to have you here. I learned a great deal. I am grateful. The best of luck. I am sure that if there is anybody in this city who can help you with your specific problems it is Senator Robertson. She has heart, a brain and strength. You are in good hands.

**Mr. Jenkins:** Thank you, Mr. Chairman.

**The Chairman:** We will adjourn until 1:00 p.m.

The committee adjourned.

The committee resumed at one o'clock.

**The Chairman:** For hearing witnesses, one senator is enough, believe it or not. That is one thing I have to tell you. The other thing is that if you submit anything in writing it will not necessarily appear in the printed material that we will put out, but it will be in the possession of the subcommittee. If anyone then wants to be sent a copy, they will receive one. The other thing is that rule 77(8) of the Senate forbids smoking.

So, Mr. Wilson and Mr. Carlton, I am at your disposal.

**Mr. James Wilson, Director, Department of Co-operative Education and Career Services, University of Waterloo:** Thank you very much, Mr. Chairman and ladies and gentlemen. It is an honour for Ted Carlton and I to be here today. Ted is the President of the Federation of Students at the University of Waterloo. He is one week into his new job, so he will be serving in that capacity for a year and then will return to his studies as an undergraduate co-op engineering student at Waterloo.

The issues that your subcommittee are addressing are extremely interesting. Of particular interest to us is issue No. 8, "The need to expend co-operative education programs, a question of funding."

I would like to review briefly the situation regarding co-operative education in Canada and touch briefly on its history and tell you where it is now and what we think that it could be in the future.

Co-operative education is the integration of practical on-the-job learning with classroom learning as well. In virtually all Canadian post-secondary institutions, the cooperative education terms are for four months each. The students spend four months in university or college and four months in the work place in a job that is related to their undergraduate program.

Co-operative education in Canada began in 1957—30 years ago next month—at what is now the University of Waterloo.

[Traduction]

l'on avait auparavant ne sont plus disponibles. C'est une situation délicate.

La dernière réflexion dont je veux vous faire part, c'est qu'il faut laisser davantage l'initiative à l'autre et le laisser s'attribuer les mérites qui lui reviennent. Comme l'a dit Charles Burgeon

il faut davantage de distinction pour bien jouer les seconds violons.

C'est probablement une excellente note sur laquelle conclure.

**Le président:** Je vous remercie, monsieur Jenkins. Il a été très agréable de vous accueillir. J'ai beaucoup appris et je vous en remercie. Je vous souhaite la meilleure des chances. Je suis certain que s'il y a quelqu'un dans cette ville qui peut vous aider à résoudre vos problèmes particuliers, c'est bien la sénatrice Robertson. Elle est courageuse, intelligente et forte. Vous êtes entre bonnes mains.

**M. Jenkins:** Je vous remercie, monsieur le président.

**Le président:** Nous allons suspendre nos travaux jusqu'à 13 heures.

La séance est levée.

Le comité reprend ses travaux à 13 heures.

**Le président:** Pour entendre des témoins, que vous le croyez ou non, un sénateur suffit. Voilà une chose que je voulais vous dire. Par ailleurs, si vous soumettez un document, il ne paraîtra pas forcément dans les textes que nous publions, mais restera en la possession du sous-comité. Quiconque le désire peut en obtenir un exemplaire. Enfin, la paragraphe 78(8) du Règlement du Sénat interdit de fumer.

Cela dit, MM. Wilson et Carlton, je vous écoute.

**M. James Wilson, directeur, département de la formation en alternance et des services professionnels, université de Waterloo:** Je vous remercie, monsieur le président, mesdames et messieurs. Ted Carlton et moi-même sommes honorés d'être ici aujourd'hui. Ted est le président de la Fédération des étudiants de l'université de Waterloo. Il n'occupe ce poste que depuis une semaine mais s'acquittera de ce mandat d'un an avant de reprendre ses études d'ingénieur, au premier cycle, à Waterloo.

Les questions que votre sous-comité étudie sont extrêmement intéressantes. Nous nous intéressons particulièrement à la huitième, qui concerne la nécessité d'élargir les programmes d'études en alternance et le financement.

J'aimerais revoir brièvement avec vous la situation de la formation en alternance au Canada du point de vue historique et vous expliquer où elle en est maintenant et quelles en sont les perspectives d'avenir.

La formation en alternance consiste en des stages pratiques combinés à des cours magistraux. Dans pratiquement tous les établissements d'enseignement postsecondaire au Canada, les sessions d'études en alternance durent quatre mois. Les étudiants passent donc quatre mois à l'université ou au collège et quatre mois sur le marché du travail à exercer un emploi lié à leurs études de premier cycle.

La formation en alternance au Canada a vu le jour en 1957, il y aura 30 ans le mois prochain, à ce qui est aujourd'hui l'uni-

## [Text]

At that time there were 75 engineering students who began in this program. Today at Waterloo there are over 9,000 students in undergraduate programs in every faculty. A student can study any undergraduate discipline at the University of Waterloo and in almost every department in the co-operative education mode.

Co-operative education in Canada has grown substantially from 75 students 30 years ago. There are 28 or 29,000 students at the post-secondary level covering community colleges and universities in most provinces in Canada.

As well, it is significant to note that the co-operative education concept has expanded into the high schools in Canada. This is a fairly recent phenomenon and the great growth at the high school co-ops has taken place in the last ten years. There are about 50,000 students in high schools across Canada in work study or co-operative education programs.

I would like to comment specifically on the first sentence in the chairman's letter where he states, "Does a well-trained and educated work force improve economic performance and competitiveness and allow for adaptation to rapidly changing labour markets?" The answer to that question is yes and co-operative education is one of the ways of affecting that.

In co-op programs, a typical student would have five or six work periods of four months each, integrated into their undergraduate program. Those five or six work terms would take place with probably three or four different organizations or companies, and so on. This ensures that a student gets a breadth of experience in the work place.

We feel, and our studies show, that our students are adaptable to moving around the country in the work place. At our institution we have students working in every province in Canada. We have a few students who work outside of Canada—maybe 40 or 50 students a year work in the United States and maybe 40 or 50 students a year work in various countries in Europe—but those are exceptions. The vast majority of students work in Canada in virtually every sector of the economy: Business, professional practice, industry and government service. We feel that co-operative education allows the students to experience different kinds of jobs in the work place and offers them an incentive to try different things. Our co-op students are anxious to gain new experiences and experience the changes in the work place.

I would like to add that there has been a tremendous growth in cooperative education programs in Canada in the last two or three years. The program of the federal government called Job Entry, which is part of the Canadian Jobs Strategy, has been effective in allowing institutions to start up funds, seed money, to establish new co-op programs. This has been of benefit to many institutions, including institutions that have established programs. The programs at Waterloo have been established for many years, but the Job Entry grants have allowed us to add

## [Traduction]

versité de Waterloo. À cette époque, 75 étudiants en génie étaient inscrits au programme. Aujourd'hui, l'université de Waterloo compte plus de 9 000 participants de premier cycle de toutes les facultés. Un étudiant peut suivre n'importe quel cours de premier cycle à l'université de Waterloo et de presque tous les départements visés par le régime d'alternance.

La formation en alternance au Canada a pris beaucoup d'expansion depuis les 75 étudiants d'il y a trente ans. Aujourd'hui, 28 000 ou 29 000 étudiants de niveau postsecondaire inscrits aux collèges communautaires et universités de la plupart des provinces canadiennes y participent.

De plus, il est intéressant de noter que le concept de la formation en alternance s'est étendu aux écoles secondaires canadiennes. C'est un phénomène relativement récent et l'adhésion en masse de nombreuses écoles secondaires ne date que de dix ans. À l'heure actuelle, quelque 50 000 élèves des écoles secondaires canadiennes participent à des programmes combinant les stages pratiques et les études ou des programmes d'études en alternance.

J'aimerais revenir à la première phrase que dit le président dans sa lettre: «Une population active bien formée et instruite améliore-t-elle le rendement économique et la capacité concurrentielle et permet-elle l'adaptation à des marchés du travail en évolution constante?» Il faut répondre à cette question par l'affirmative; la formation en alternance est l'une des façons d'y arriver.

Un étudiant type inscrit à un programme d'études en alternance, effectue cinq ou six stages de quatre mois, chacun combiné à son programme d'études de premier cycle. Ces cinq ou six stages sont effectués dans trois ou quatre organismes ou entreprises différents, et ainsi de suite. De cette façon, l'étudiant acquiert une expérience diversifiée sur le marché du travail.

Nous croyons, et nos études nous appuient, que nos étudiants s'adaptent aux différents marchés du travail du pays. Certains étudiants de l'université de Waterloo travaillent dans chacune des provinces canadiennes. Quelques étudiants travaillent à l'étranger—une quarantaine ou une cinquantaine aux États-Unis et autant dans divers pays d'Europe—mais ils sont des exceptions. La grande majorité des étudiants travaillent au Canada même et sont affectés dans pratiquement tous les secteurs de l'économie: affaires, études privées, industries et fonction publique. Nous sommes d'avis que la formation en alternance permet aux étudiants de faire l'expérience de différents emplois et les incite à essayer différentes choses. Nos étudiants qui participent au programme ont hâte de tenter de nouvelles expériences et de vivre les changements qui s'effectuent sur le marché du travail.

J'aimerais ajouter ici que les programmes de formation en alternance au Canada ont pris un essor extraordinaire ces deux ou trois dernières années. Le programme du gouvernement fédéral, Intégration professionnelle, qui s'inscrit dans le cadre de la stratégie «Planification de l'emploi», a permis aux établissements d'amasser des fonds, des fonds de démarrage, pour mettre sur pied de nouveaux programmes d'études en alternance. Beaucoup d'établissements en ont bénéficié, dont ceux qui avaient déjà des programmes établis. Les programmes de



*[Text]*

two new programs in the last two years which, incidentally, are extremely successful. The Job Entry grants have also had a significant effect on the high schools in Canada, and that is much appreciated by the co-op people in the country.

I would like to comment on some concerns that co-op people in Canada have. I hope I do not sound like a broken record, but the whole situation of funding is significant. The universities, certainly in most provinces and for sure in the province of Ontario, do not receive any special funding whatsoever for their co-op programs.

The entire cost of operating the co-op departments must be borne by the students and through the general accounts of the university. This is a significant problem and it is of considerable issue at the University of Waterloo at the present time. Perhaps my colleague, Ted, will comment on that.

I would like to summarize and say that co-operative education has expanded to all faculties. At Waterloo we have about 3,400 students in the Faculty of Engineering who are in co-op programs. We also have 900 students in the Faculty of Arts who are in co-op programs. The co-op programs in arts are extremely successful. In fact, in many cases, the co-op arts students are stealing jobs from some of the students in some of the high-tech disciplines such as computer science.

The whole concept of co-operative education is not restricted to high-tech programs. We feel strongly that it can be of benefit to virtually any discipline. As I mentioned when I began, we have co-op programs in virtually every discipline at the University of Waterloo. There are one or two exceptions. We have a School of Dance at Waterloo which does not have a co-operative program. The same applies to the School of Optometry. Those are about the only two.

I should comment that within the Faculty of Arts the majority of the students are in a general arts program which we call Applied Studies. Of the 44 term courses that an undergraduate requires for an honours degree, 15 of those credits must be in courses which we designate. They are courses which will give these students skills in the workplace. These are basic courses in computer science, marketing, human relations and public administration. They include courses in logic and problem solving. We have the best faculty members in the university teaching these courses to the arts students. For example, an engineering professor would teach the problem-solving course and so on. I just want to make the point that co-operative education can be of benefit to virtually any program.

*[Traduction]*

l'Université Waterloo existent depuis bon nombre d'années, mais les subventions au titre de l'Intégration professionnelle nous ont permis de créer deux nouveaux programmes ces deux dernières années, programmes qui, soit en passant, ont remporté un immense succès. Les subventions au titre de l'Intégration professionnelle ont également eu une importance incidence sur les écoles secondaires canadiennes et les responsables des programmes de formation en alternance de tout le pays les apprécient beaucoup.

J'aimerais soulever certaines des inquiétudes qu'éprouvent les responsables de ces programmes au Canada. J'espère que vous n'aurez pas l'impression que je me répète comme un disque abîmé, mais la question du financement est importante. Les universités de la plupart des provinces et, certainement, de l'Ontario ne reçoivent aucune subvention spéciale au titre de leurs programmes d'études en alternance.

Tout le coût de fonctionnement des départements qui appliquent des programmes de formation en alternance doit être assumé par les étudiants et imputé aux comptes généraux des universités. Cela cause des grandes difficultés et pose un problème majeur pour l'Université de Waterloo à l'heure actuelle. Peut-être mon collègue, Ted, voudra-t-il commenter à ce sujet.

J'aimerais résumer la situation en soulignant que la formation en alternance s'est étendue à toutes les facultés. À Waterloo, quelque 3 400 étudiants de la faculté d'ingénierie participent à des programmes d'études en alternance et 900 étudiants de la faculté des arts sont inscrits à ces programmes. La formation en alternance en arts remporte un immense succès. En fait, dans beaucoup de cas, les étudiants en arts participant à des programmes d'études en alternance volent les emplois des étudiants de certaines disciplines de haute technologie comme l'informatique.

Le concept de la formation en alternance ne se limite pas aux programmes de haute technologie. Nous sommes vivement d'avis qu'il peut être appliqué à pratiquement toutes les disciplines. Comme je l'ai mentionné au début de mon exposé, nous administrons des programmes d'études en alternance dans pratiquement toutes les disciplines qu'offre l'Université de Waterloo, à une ou deux exceptions près. En effet, l'Université de Waterloo dirige une école de danse qui n'offre pas de programme d'études en alternance, tout comme l'école d'optométrie. Ce sont les deux facultés qui font exception à la règle.

Je devrais ajouter que, à la faculté des arts, la plupart des étudiants sont inscrits à un programme général que nous appelons études appliquées. Des 44 cours qu'un étudiant de premier cycle doit suivre pour obtenir son baccalauréat avec spécialisation, 15 crédits doivent provenir de cours que nous choisissons, c'est à dire de cours de base qui permettront aux étudiants de fonctionner sur le marché du travail: en informatique, en marketing, en relations humaines et en administration publique, en logique et en solution de problèmes. Les meilleurs professeurs de l'Université enseignent ces cours à nos étudiants en arts. Par exemple, un professeur de génie sera chargé du cours de solution de problèmes, etc. Je tenais simplement à signaler que la formation en alternance peut profiter aux étudiants inscrits à presque tous les programmes.

*[Text]*

At this time I will restrict my remarks and answer any questions which you may have.

**Le président:** Est-ce que vous avez des questions à poser.

**Le sénateur Rousseau:** Monsieur le président, je suis arrivée en retard. Je n'ai donc pu entendre au complet l'exposé du témoin. Je vous laisserai donc débiter.

**The Chairman:** I understood you to say that arts students have to take certain courses such as a problem solving and logic even if they are in the School of Dance, is that correct?

**Mr. Wilson:** No. The School of Dance is in the Faculty of Human Kinetics and Leisure Studies. In the Faculty of Arts, students are required to take 44 courses, 15 of which are option courses. If the student is majoring in history, the student takes as many history courses and must maintain an academic standing as though they were in a nonco-op program but still maintain the honours standing. There is no dilution of the integrity of the program. The 15 credits take up a lot of the options that the students would normally take.

**The Chairman:** Would you ask a history student to learn some logic?

**Mr. Wilson:** Of the 15 optional courses the student must take, there are 15 out of about 23 or 24 courses that are available.

**The Chairman:** What I am trying to get at is: Are you hoping for a core of skills and knowledge that you want all your students to have when they graduate?

**Mr. Wilson:** Yes. This would be a core of skills which would enable them to gain employment in the workplace and, at the same time, these arts students in the Applied Studies program, have the benefit of majoring in the discipline of their choice. With those particular students who major in history, for example, their work periods may be with a government agency, a major corporation or whatever. Their job may not be specifically related to the area of history although it could be. That is just for those arts students. In all the other disciplines, the jobs that these students have are related to their discipline.

**The Chairman:** I boasted earlier that I am a good communicator, but I am obviously not doing that. Have you defined in your university a minimum set of skills that you think everyone should have?

**Mr. Wilson:** Yes, we have that for the students in this Applied Studies program in arts.

**The Chairman:** Can they not dodge those?

**Mr. Wilson:** If they wish to graduate with a co-op degree, they cannot dodge those in the arts faculty.

**The Chairman:** Could you spell them out for us?

**Mr. Wilson:** I could provide a list of the courses. The applied studies courses include economics, language, political science, psychology, science and sociology. In political science, for example, they would include courses in government and business in Canada; public sector management; and public administration. In science, for example, they would include courses in energy; chemistry in modern society; the chemistry

*[Traduction]*

Je limiterai maintenant mes observations et répondrai à toute question que vous voudrez me poser.

**The Chairman:** Do you have any questions?

**Senator Rousseau:** Mr. Chairman, I arrived a little late. I did not hear the witness's complete presentation. I will therefore let you begin.

**Le président:** Si j'ai bien compris, les étudiants en arts doivent prendre certains cours de logique ou encore de solution de problèmes, même s'ils suivent un cours à l'école de danse?

**M. Wilson:** Non. L'école de danse est rattachée à la faculté de cinétique humaine et d'études des loisirs. À la faculté des arts, les étudiants sont tenus de suivre 44 cours, dont 15 sont optionnels. Si l'étudiant se spécialise en histoire, il suit le nombre de cours d'histoire requis et il doit obtenir les notes voulues, tout comme s'il s'agissait d'un programme d'études non en alternance. Le programme ne perd rien de son intégrité. Les 15 crédits dont il s'agit correspondent aux choix que les étudiants exerceraient normalement.

**Le président:** Exigeriez-vous d'un étudiant en histoire qu'il suive un cours en logique?

**M. Wilson:** Les 15 cours optionnels que l'étudiant doit prendre font partie des 23 ou 24 cours qui sont offerts.

**Le président:** J'essaie de savoir si vous vous attendez à ce que vos étudiants aient une somme de connaissances et de compétences lors de l'obtention de leur diplôme?

**M. Wilson:** Oui. Cet ensemble de compétences permettrait d'obtenir un emploi et, en même temps, les étudiants en arts du programme d'étude appliquée auraient le bénéfice d'étudier la spécialité de leur choix. Ceux qui se spécialisent en histoire, par exemple, feraient des stages dans les agences gouvernementales, les sociétés importantes ou ailleurs. Leur emploi ne serait peut-être pas particulièrement lié au domaine d'histoire qu'ils étudient, mais cela pourrait arriver. Mais il ne s'agit ici que des étudiants en arts. Dans toute autre discipline, les emplois obtenus par l'étudiant sont rattachés à leurs études.

**Le président:** Je me suis vanté pus tôt d'avoir de la facilité à communiquer, mais il semble bien qu'il n'en soit rien. Avez-vous, dans votre université, déterminé un minimum de connaissances que tous doivent posséder?

**M. Wilson:** Oui, pour les étudiants en arts qui sont inscrits au programme des études appliquées.

**Le président:** Est-ce qu'ils ne peuvent pas les éviter.

**M. Wilson:** S'ils souhaitent obtenir un diplôme d'études en alternance, ils ne sauraient les éviter à la faculté des arts.

**Le président:** Pourriez-vous nous les énumérer?

**M. Wilson:** Je puis vous donner la liste des cours. Les cours en études appliquées sont l'économie, les langues, la science politique, la psychologie, les sciences et la sociologie. Par exemple, la science politique comprend des cours sur le gouvernement et le secteur des affaires au Canada; la gestion dans le secteur public et l'administration publique. En sciences, ce serait des cours en énergie; sur la chimie dans la société moderne; sur la chimie et la pollution; sur la générique



[Text]

of pollution; human genetics; biology in society; the biology of aging; and the science of human senses.

**The Chairman:** What about language skills for scientists and engineers? I am speaking of mother tongue language skills.

**Mr. Wilson:** All co-op students at Waterloo are required to write reports after their work periods. These reports are extensive in length. Ted has written four of them to date. These reports are marked by faculty members and their intent is as a medium of communication. They are written on some technical aspect of their work term but they are an exercise in communication skills. Communication skills is the basis of their assessment by a faculty member.

They are required by all students in the co-op programs in order to advance through their programs. Students are required to write four of these work reports throughout their under-graduate career. They are extremely extensive and they are written while on their work terms.

Incidentally, there is an extensive prize structure provided by the co-op employers for these work reports which are exercises in communications. The University presents about 40 work report prizes a term to students in various disciplines. As I say, the money is provided by the companies which hire the students.

**Miss Dearing:** Am I right in thinking that those courses in logic, problem solving, accounting and computer science are only for the arts students?

**Mr. Wilson:** All students at the University of Waterloo have courses in computing, for example, but these particular courses may be designated specifically for Applied Studies or they may be courses which other students would take.

**Miss Dearing:** Is it only the students in Applied Studies who are compelled to take these courses?

**Mr. Wilson:** That is the case in the Faculty of Arts, yes. We also have students in the Faculty of Arts who are majoring in economics and the jobs that they get are specifically related to the field of economics. They would not be required to take this core of courses but the vast majority of students in the Faculty of Arts are in this Applied Studies program. We admit about 150 students a year into that program and all the students are honour students from high schools. No students are admitted without an honours standing from their high school.

**Miss Dearing:** Clearly, those who are admitted to the Applied Arts co-op program are those who will be best equipped afterwards in terms of trying to find a job, is that correct?

**Mr. Wilson:** I don't know if I would want to say the best equipped; they are very well equipped. I would hesitate to say that they are better equipped than a student in engineering, computer sciences or accounting, or a student who is learning to be a high school teacher in French, mathematics or some program like that. They are, however, extremely well received

[Traduction]

humaine; sur la biologie et la société; sur la biologie du vieillissement et sur la science des perceptions humaines.

**Le président:** Et les connaissances linguistiques pour les scientifiques et les ingénieurs? Je parle de la connaissance de la langue maternelle.

**M. Wilson:** A Waterloo, tous les étudiants des programmes en alternance sont tenus de rédiger des rapports après leur stage de travaux pratiques. Ces rapports sont très complets. Ted en a écrit quatre jusqu'ici. Ces rapports sont corrigés par les membres de la faculté et ils sont appréciés en tant que moyen de communication. Ils portent sur un certain aspect technique du travail mais ils constituent également un exercice dans l'art de communiquer. Cet aspect de la communication constitue le critère d'appréciation de la faculté.

Tous les étudiants inscrits aux programmes d'études en alternance sont tenus de rédiger quatre rapports de ce genre au cours de leurs études du premier cycle. Ce sont, je le répète, des rapports très complets qui portent sur leurs stages de travaux pratiques.

Soit dit en passant, ceux qui emploient les étudiants de ce programme d'études en alternance prévoient une foule de prix généreux pour récompenser ces rapports de stages pratiques, qui sont en somme des exercices de communication. L'université accorde chaque semestre quelque 40 prix aux étudiants des diverses facultés qui font des rapports. Ces prix sont, je l'ai dit plus tôt, offerts par les sociétés qui emploient les étudiants.

**Mlle Dearing:** Est-il juste de dire que ces cours de logique, de solution de problèmes, de comptabilité et d'informatique sont réservés uniquement aux étudiants en arts?

**M. Wilson:** Tous les étudiants de l'Université de Waterloo suivent des cours en informatique, par exemple, mais ces cours particuliers peuvent être conçus spécialement pour les études appliquées ou bien être destinés à d'autres étudiants.

**Mlle Dearing:** Seuls ceux qui sont inscrits à la faculté des études appliquées sont tenus de suivre ces cours?

**M. Wilson:** Il en est ainsi à la faculté des arts, oui. Nous avons aussi, dans cette même faculté, des étudiants qui se spécialisent en économie et les emplois qu'ils obtiennent se rattachent plus particulièrement à ce domaine. Il ne sont pas tenus de suivre cet ensemble de cours, mais la majorité des étudiants de la faculté des arts sont inscrits à ce programme d'études appliquées. Nous inscrivons chaque année à ce programme environ 150 étudiants qui tous ont reçu un diplôme d'études secondaires avec spécialisation. Nous n'admettons aucun étudiant qui n'ait pas reçu de diplôme d'études secondaires avec spécialisation.

**Mlle Dearing:** Tous ceux qui sont inscrits au programme d'études en alternance d'arts appliqués sont donc les mieux préparés pour trouver un emploi, n'est-ce pas?

**M. Wilson:** J'ignore si l'on pourrait dire qu'ils sont les mieux préparés mais ils sont, en tous cas très bien préparés. J'hésiterais à dire qu'ils le sont mieux qu'un étudiant en génie, en informatique ou en comptabilité, ou encore un étudiant qui se prépare à enseigner au niveau secondaire le français, les mathématiques ou quelque autre matière de ce genre. Ils sont



[Text]

by the employers. Since this program began, all of the graduates are employed each year.

**Miss Dearing:** What I am really trying to get at is this: For the applied studies students, why are those courses focusing on the course skills required, whereas in other disciplines they are not?

**Mr. Wilson:** This gives them a basis upon which to obtain jobs in a broad base of Canadian industry, business and government. This is our experience; this is what our studies showed when we began this program seven or eight years ago and it has been borne out in actual practice.

**Miss Dearing:** Would they not be equally useful, though, for students of engineering, computer sciences and so on?

**Mr. Wilson:** Well, they would, and the engineering and computer sciences students do get a broad base of courses. I will let Mr. Carlton speak to that himself, as an undergraduate engineering student. But there are certain requirements that students in those disciplines must take because of the profession they wish to enter. The curriculum of students of engineering is guided, to a significant extent, by the Canadian Accreditation Board, which works across the provinces.

**Le sénateur Rousseau:** Cela coûte combien à l'étudiant pour participer à ce programme. Est-ce qu'il a accès à des bourses. Est-ce qu'il paie lui-même ou par l'entremise de ses parents.

**Mr. Wilson:** Students in the co-op programs pay the normal tuition fees, which are about \$800 every academic term, which is of four months' duration. In addition, the students that are in co-op programs pay a co-op fee. Up to this term, at least for the last three terms, that co-op fee has been \$195 per term. For the term that begins May 4, the co-op fee will rise to \$250 per term. In other words, a student who registers next week would pay the \$800 tuition fee plus the \$250 co-op fee. There are also incidental fees; there are federation fees and so on.

**Mr. Ted Carlton, President, Federation of Students, University of Waterloo:** I should add that the fee is scheduled to go up next year to \$325; the year after that, to \$425. This has been the topic of a lot of debate between the federation and the administration. Because of that, on last Thursday, I believe the minister of colleges and universities in Ontario announced a study to be conducted by the Ontario Council on University Affairs to examine co-op fees and to report back next December.

**Le sénateur Rousseau:** Est-ce que le gouvernement fédéral accorde une subvention à l'université pour ce programme coopératif.

**Mr. Wilson:** That is an excellent question, senator. I mentioned that the provincial government does not grant any subsidies whatsoever. The federal government does not grant any direct subsidies except for the funds that were provided by the job entry grants. These are lump sum amounts and are used to introduce new programs. But there are no offsetting funds

[Traduction]

en tous cas, extrêmement bien accueillis par les employeurs. Depuis le début de ce programme, tous nos diplômés ont trouvé du travail chaque année.

**Mlle Dearing:** J'essaie en fait de découvrir pourquoi ceux qui sont inscrits au programme d'études appliquées sont tenus de suivre des cours portant sur les compétences spécialisées, tandis que les étudiants des autres disciplines ne le sont pas?

**M. Wilson:** C'est que cet enseignement leur confère des notions de base qui leur permettent de se trouver, au Canada, un emploi dans l'industrie, dans les affaires ou au gouvernement. C'est ce que démontre notre expérience; c'est ce qu'ont démontré les études prospectives que nous avons faites lorsque nous avons amorcé ce programme il y a sept ou huit ans, et rien n'est venu jusqu'ici démentir ces constatations.

**Mlle Dearing:** Mais cet enseignement ne serait-il pas également utile pour les étudiants en génie et en informatique?

**M. Wilson:** Oui, et les étudiants en génie et en informatique reçoivent aussi un enseignement général. Je vais laisser M. Carlton vous exposer cette question, en sa qualité d'étudiant en génie. Mais il y a certains cours que les étudiants de ces disciplines sont tenus de suivre, à cause de la carrière à laquelle ils se destinent. Le programme d'étude des étudiants en génie est orienté en grande part par la Commission canadienne d'accréditation qui œuvre dans toutes les provinces.

**Senator Rousseau:** How much does it cost for a student to take part in this program? Are any scholarships available? Does he pay for it himself or do his parents?

**M. Wilson:** Les étudiants en alterné paient les frais de scolarité normaux, qui sont d'environ 800 \$ par période d'enseignement dont chacune dure environ quatre mois. En outre, ils paient un droit de participation au programme. Jusqu'à cette session-ci, du moins pour les trois dernières sessions, ce droit de participation a été de 195 \$ par session. Pour la session qui commence le 4 mai, le droit s'élèvera à 250 \$ par session. Autrement dit, un étudiant qui s'inscrira la semaine prochaine paiera des frais de scolarité de 800 \$ plus des frais de participation de 250 \$. Il y a aussi les imprévus; les frais d'adhésion à la Fédération etc.

**M. Ted Carlton, président, Fédération des étudiants, université de Waterloo:** J'aimerais ajouter que les frais doivent monter l'an prochain à 325 \$; et l'année suivante, à 425 \$. Cette hausse sera largement débattue par la Fédération et l'administration. C'est pourquoi, jeudi dernier, je crois, le ministre des Collèges et Universités de l'Ontario a annoncé qu'une étude serait effectuée par le Conseil ontarien des affaires universitaires pour examiner les droits de participation au programme de formation en alternance et qu'un rapport serait présenté en décembre prochain.

**Senator Rousseau:** Does the university receive any federal funding for this co-op program?

**M. Wilson:** C'est une excellente question, sénateur. J'ai mentionné que le gouvernement provincial n'accorde absolument aucune subvention. Le gouvernement fédéral n'accorde aucune subvention directe sauf certaines subventions à l'intégration professionnelle. Ce sont des sommes globales et elles sont utilisées pour lancer de nouveaux programmes. Mais le

[Text]

from the federal government to assist the students in paying for these fees.

**Le sénateur Rousseau:** Est-ce que vous pouvez nous dire combien d'emplois permanents ou semi-permanents ont été accordés par l'entremise de ce programme coopératif.

**Mr. Wilson:** I mentioned that at Waterloo we have about 9,000 co-op students, and that includes those students in school and those out to work. This term there are about 3,900 students out to work. Those include students in all faculties and all disciplines. As I mentioned, the students work from coast to coast in Canada, with a few outside of Canada, and they are paid wages on their work terms. All of the students are paid on their work terms.

**The Chairman:** Who pays them?

**Mr. Wilson:** The employer pays the student on the work term. Last year, a typical wage for an engineering student in the first work term was \$354 per week and, in the sixth work term, \$460 a week, on average. That could be compared with a student in arts, whose first work term average was \$330 per week and whose sixth work term average was \$450 per week.

**The Chairman:** Does co-op education stretch out the duration of studies or is it still a four-year degree, half of it done in the workplace and half at school?

**Mr. Wilson:** It extends an undergraduate program by a year in almost all cases. The typical program is eight academic terms of four months each; in other words, 32 months in the classroom and school, which is the same for most universities honours programs, plus six work terms of four months each. The total is 14 terms, which is basically four and two-thirds years. There are a few exceptions, like the architecture program, which is six calendar years.

**The Chairman:** Is there a sort of contract with the firm that hires students, setting out that the firm must teach them certain things while they are employed?

**Mr. Wilson:** No, there is no contract with any employer. It is the university's obligation to make the jobs available. The university brings the employers to the campus to interview the students. There is a match-up arrangement between the students and the employers. Then the students go to work with the employer in the subsequent work term or two, but there is no written contract delineating those things that the employer must teach the student.

We do have something that we call learning objectives. Before the student goes to work, he lists a certain number of objectives or things that he wishes to learn or gain on the work term. It is the obligation of the supervisor of the student on the job to work with the student to try to accomplish as many of those objectives as he possibly can. There are no written contracts, however, and this is usually done on a personal basis between the student and the supervisor in the company.

**The Chairman:** In Germany and in Austria, admittedly for studies after grade X, there is a fixed curriculum that is agreed upon quadrilaterally, if you like, by the labour unions, the employers, the federal government and the provincial govern-

[Traduction]

gouvernement fédéral n'accorde aucun fonds compensatoire pour aider les étudiants à payer ces frais.

**Senator Rousseau:** Could you tell us how many permanent or semi-permanent jobs have been obtained through your co-op program?

**Mr. Wilson:** J'ai mentionné qu'à Waterloo nous avons environ 9 000 étudiants en alterné et ce chiffre inclut les étudiants en faculté et ceux qui sont en stage. Cette session-ci, il y a environ 3 900 étudiants qui sont en stage. Ce sont des étudiants de toutes les facultés et de toutes les disciplines. Comme je l'ai dit, les étudiants en stage sont répartis d'un océan à l'autre au Canada, certains même sont à l'extérieur du Canada, et ils sont tous rémunérés pendant leur stage.

**Le président:** Qui les rémunère?

**Mr. Wilson:** L'employeur. L'an dernier, un étudiant en génie recevait en moyenne pendant son premier stage, 354 \$ par semaine et, pendant le sixième stage, 460 \$ par semaine. Tandis qu'un étudiant en arts, gagnait pendant son stage en moyenne 330 \$ par semaine et pendant le sixième stage 450 \$ environ par semaine.

**Le président:** Ce programme de formation en alternance allonge-t-il la durée des études ou s'étale-t-il simplement sur quatre ans, dont la moitié se passe sur le marché du travail et l'autre à l'université?

**Mr. Wilson:** Il allonge d'un an le programme du premier cycle dans la plupart des cas. Typiquement, le programme se compose de huit sessions d'étude de quatre mois chacune; autrement dit, de 32 mois en classe et à l'université, ce qui est la même chose pour la plupart des programmes de baccalauréat avec spécialisation, plus six stages de quatre mois chacun. Il y a donc au total 14 sessions, ce qui fait essentiellement quatre ans et deux tiers. Il y a quelques rares exceptions, comme le programme d'architecture, qui dure six années civiles.

**Le président:** Existe-t-il un genre de contrat avec la société qui engage les étudiants pour l'obliger à donner une formation particulière aux étudiants pendant leur stage?

**Mr. Wilson:** Non, il n'y en a absolument pas. C'est à l'université de trouver les emplois. Elle fait venir les employeurs sur le campus pour interviewer les étudiants. Intervient alors une entente entre les étudiants et les employeurs. Ensuite, les étudiants travaillent chez un employeur pendant une ou deux périodes de stage, mais aucun contrat écrit ne détermine ce que l'employeur doit enseigner à l'étudiant.

Nous avons ce que nous appelons des objectifs d'apprentissage. Avant d'aller au travail, l'étudiant dresse la liste d'un certain nombre d'objectifs ou de sujets qu'il désire atteindre ou apprendre pendant son stage. Le surveillant de l'étudiant en cours d'emploi est obligé de travailler avec lui pour essayer d'atteindre le plus grand nombre d'objectifs possibles. Il n'y a aucun contrat écrit, toutefois, et cela se fait habituellement par une entente personnelle entre l'étudiant et son surveillant.

**Le président:** En Allemagne et en Autriche, pour les études dépassant un certain niveau, un programme est fixé par les quatre parties soit les syndicats, les employeurs, les gouvernements fédéral et provincial, qui porte sur ce qu'un étudiant doit



*[Text]*

ments, as to what a student must learn on the job. This is a minimum. A firm can teach more if it wants to; it can enrich what it is teaching, but there are exams of what the student has learned on the job. There is also classroom work. You seem to be indicating that, at least at the university level, with your program there doesn't seem to be a need for this kind of contractual obligation on the part of the employer.

**Mr. Wilson:** Before a student goes to work with a firm there is a job description. As we are all aware, job descriptions do not always mean exactly what the student will do on the job, but they resemble what the student will do. A student's performance on the job is assessed by the employer, who provides a written evaluation that becomes part of the student's academic progress. It is listed on the student's transcript. In addition, there is the written technical report that the student must submit. I would ask Ted to comment on what you would learn on a job and how you relate that to your program.

**Mr. Carlton:** I would say that in most jobs probably 90 per cent to 95 per cent of the jobs which co-op students relate in some meaningful way to what they are taking in school. It is probably only a small sub-set of what they are taking. For example, a job could be in programming, which would relate only to a small part of what they have been taking in school; or they could be taking a job in structural analysis, and they have taken only one or two courses. In the vast majority of cases it does relate in some way to what they have taken at school. There is the odd job in the first work term when a student does not have that many skills and sometimes the job does not relate that much to what he is taking at school; but that is usually gone by the second or third work term, and then the job itself does relate in some way to what students are taking at school.

**Miss Dearing:** Are there certain minimum standards or qualifications which employers have to submit to the co-op department before you will accept them as a co-op employer?

**Mr. Wilson:** Yes, there are. It is the responsibility of the staff at the university to determine the applicability of the particular job. Occasionally jobs may change, but the best means of determining the suitability of the jobs is whether or not the students apply for them; and the jobs which the students do not apply for, or do not want to go back to in subsequent terms, disappear.

**Miss Dearing:** You also mentioned accreditation.

**Mr. Wilson:** There is accreditation in some of the professional programs, such as engineering and architecture. The Professional Engineers Association or the Canadian Accreditation Board arm of that has a tremendous amount of influence on undergraduate programs in engineering—and the same applies to the Ontario Association of Architects, or whatever is the provincial association in connection with that profession. The same applies to students in accounting and actuarial students; also to those students studying to be high school teachers, and so on.

*[Traduction]*

apprendre en cours d'emploi. C'est un minimum. Une société peut enseigner davantage si elle le désire; elle peut compléter le programme d'enseignement, mais il y a des examens pour vérifier ce que l'étudiant a appris en cours d'emploi. Il y a aussi des cours qui se donnent. Vous semblez dire qu'au moins au niveau universitaire, votre programme ne comporte pas ce genre d'obligation contractuelle de la part de l'employeur.

**M. Wilson:** L'étudiant qui va travailler pour une société reçoit au préalable une description de poste. Comme nous le savons tous, ces descriptions ne renseignent pas toujours exactement l'étudiant sur ce qu'il fera en cours d'emploi, mais elles lui en donnent une idée assez nette. Le rendement de l'étudiant sera jugé par l'employeur qui présentera une évaluation écrite laquelle fera partie du dossier universitaire de l'étudiant. En outre, celui-ci doit présenter un rapport technique écrit sur son stage. Je demanderais à M. Carlton de nous dire ce qu'on apprend en cours d'emploi et comment cet apprentissage s'inscrit dans votre programme.

**M. Carlton:** Dans la plupart des cas, 90 à 95 p. 100 à peu près, les étudiants inscrits au programme en alternance reçoivent une formation qui se rattache aux études qu'ils font à l'université. Ce n'est probablement qu'une petite partie de ce qu'ils étudient. Par exemple, un emploi dans la programmation pourra porter sur une infime partie de ce que l'étudiant aura appris à l'université; de même, un emploi en analyse structurale pourra se rapporter à un ou deux cours qu'il aura suivis. Dans la grande majorité des cas, il y a une certaine corrélation avec les cours qu'on lui donne. Il peut arriver qu'au cours d'un premier stage, l'étudiant ne soit pas assez compétent pour occuper l'emploi en question ou bien que l'emploi ne corresponde pas tellement à ce qu'il a appris en classe; mais cette difficulté disparaît habituellement au deuxième ou au troisième stage et, par ailleurs, l'emploi lui-même finit par correspondre à ce que les étudiants apprennent à l'université.

**Mlle Dearing:** Y a-t-il certaines normes minimales de qualification que les employeurs doivent soumettre au département responsable du programme de formation en alternance avant d'être acceptés dans le programme?

**M. Wilson:** Oui. Il incombe au personnel de l'université d'en déterminer l'applicabilité en fonction de l'emploi visé. Les emplois peuvent changer à l'occasion, mais la meilleure façon de déterminer si un poste se prête ou non à un stage est de voir s'il suscite ou non les candidatures des étudiants. Les emplois pour lesquels les étudiants ne posent pas leur candidature ne sont pas retenus pour les stages subséquents.

**Mlle Dearing:** Vous avez aussi parlé de l'accréditation.

**M. Wilson:** Il existe une accréditation dans certains programmes professionnels, comme ceux en génie et en architecture. L'Association des ingénieurs professionnels ou son Bureau canadien d'accréditation a une énorme influence sur les programmes de premier cycle en génie—il en est de même de l'Association des architectes de l'Ontario ou de l'association provinciale qui régit le fonctionnement de cette profession. La même constatation s'applique aux étudiants en comptabilité et en actuariat, de même qu'à ceux qui étudient pour devenir professeurs d'école secondaire, etc.



[Text]

**Miss Dearing:** So there is a lot of co-operation between the university, accreditation boards and employers?

**Mr. Wilson:** Yes, that is correct.

**Miss Dearing:** Would you say that that is one of the keys to the program being such a success?

**Mr. Wilson:** Yes, but other universities which do not have co-op programs—in engineering, for example—are required to co-operate with the accreditation boards. It is not just the co-op programs. We co-operate very closely; but other universities have to also.

**The Chairman:** Who comprise the accreditation boards?

**Mr. Wilson:** They are professionals within organizations. They are not people who are directly related to universities. The Canadian Accreditation Board is made up of representatives from the Professional Engineers Association across Canada. They have certain requirements of certain courses that must be presented to students at any university in order to receive the accreditation of the CAB, the Canadian Accreditation Board.

**The Chairman:** Does that operate only for engineering?

**Mr. Wilson:** That operates for engineering; but there are other organizations, other boards, which are not necessarily called accreditation boards but which are provincial in nature, such as the Institute of Chartered Accountants and the Society of Actuaries, and so on. Those are organizations that we have to co-operate with, that we want to co-operate with. We want to ensure that students receive an undergraduate academic program that is acceptable to professionals in the field.

**Le sénateur Rousseau:** Recevez-vous une évaluation de l'étudiant par la compagnie qui a offert le stage. Est-ce que l'université reçoit l'évaluation de cet étudiant. Tout d'abord, recevez-vous une évaluation.

**Mr. Carlton:** The assessment of the student at the end of the work term? The student is shown that at the end of the work term. He goes over that with his employer or supervisor. That is kept on record back at the university for the next set of interviews. An employer can come back to the campus and see how the student performed on his previous work terms.

**Mr. Wilson:** That becomes an integral part. A summation of that assessment—in other words, whether the student did an outstanding or satisfactory job, or whatever—becomes part of the student's undergraduate transcript and it listed with the academic transcript. The student has to perform in a satisfactory manner in order to progress through and graduate from the co-op programs.

**The Chairman:** Does the student typically change employers each time?

**Mr. Wilson:** Typically a student would spend a couple of work terms with the same employer and then change. Ted may want to give his own situation.

**Mr. Carlton:** I think students are encouraged by the department to spend two work terms with an employer. For example,

[Traduction]

**Mlle Dearing:** Il y a donc beaucoup de collaboration entre l'université, les bureaux d'accréditation et les employeurs?

**M. Wilson:** C'est exact.

**Mlle Dearing:** Diriez-vous que c'est là l'une des clés du succès de ce programme?

**M. Wilson:** Oui, mais d'autres universités qui n'ont pas de programme de formation en alternance—en génie, par exemple—doivent quand même collaborer avec les bureaux d'accréditation. Cette obligation n'est pas exclusive aux programmes de formation en alternance. Nous collaborons de façon très étroite, mais d'autres universités le font aussi.

**Le président:** De qui se composent les bureaux d'accréditation?

**M. Wilson:** Ce sont des professionnels qui travaillent dans des organismes. Ils ne sont pas directement reliés aux universités. Le Bureau canadien d'accréditation est composé de représentants de l'Association des ingénieurs professionnels de tout le Canada. Ce sont eux qui établissent les cours que doivent suivre les étudiants, quelle que soit l'université qu'ils fréquentent, pour obtenir leur accréditation.

**Le président:** Cela s'applique-t-il seulement aux étudiants en génie?

**M. Wilson:** Non, il existe d'autres organismes qui, sans être des bureaux d'accréditation, jouent à peu près le même rôle. Ce sont habituellement des organismes de compétence provinciale, comme l'Institut des comptables agréés, la Société des actuaires, etc. Ce sont là des organismes avec lesquels nous devons et voulons collaborer. Nous voulons faire en sorte que les étudiants reçoivent une formation de premier cycle jugée acceptable par les professionnels du domaine.

**Senator Rousseau:** Does the employer where the students has spent a work term provide the university with an assessment? Do you receive an assessment?

**M. Carlton:** À la fin de son stage, l'étudiant passe en revue son évaluation en compagnie de son employeur ou de son superviseur. Cette évaluation est ensuite versée à son dossier en vue de la prochaine série d'entrevues. Un employeur peut revenir sur le campus et demander à voir les évaluations de ce même étudiant pour ses stages précédents.

**M. Wilson:** Ces évaluations font partie intégrante du dossier scolaire de l'étudiant. Le résumé de cette évaluation—en d'autres termes, la confirmation de la réussite ou de l'échec de l'étudiant—fait partie intégrante du dossier scolaire de l'étudiant de premier cycle et est inscrit dans son relevé de notes. L'étudiant doit avoir une évaluation satisfaisante pour pouvoir poursuivre le programme et obtenir son diplôme.

**Le président:** Habituellement, l'étudiant change-t-il d'employeur à chaque stage?

**M. Wilson:** Habituellement, l'étudiant fait quelques stages chez le même employeur avant de changer. M. Carlton a peut-être des précisions à ajouter à ce sujet.

**M. Carlton:** Le département encourage les étudiants à faire deux stages chez le même employeur. Par exemple, j'ai moi-

**[Text]**

I have had five work terms and I have been with four different organizations. At one time I went back twice to the same place. Other than that, each time I went out and got a job with a different employer. I think that is one of the more important parts of the program. Some people will spend all six work terms with the same company, but I think that destroys some of the purpose of the program, which is to be in a variety of experiences in different parts of the economy.

**Mr. Wilson:** It varies by discipline. For example, students in chartered accountancy generally stay with the same employer throughout their undergraduate terms, because they remain students in accounting regardless of which firm they are with. Students in some disciplines, such as engineering and architecture, change more often. But the norm is about three employers in their undergraduate experience, with some four and some two. I think that about 8 per cent or 10 per cent of the students stay with the same employer throughout all their undergraduate terms. However, it all depends. The university does not recommend that if the student is not going to be able to progress. We want the student to progress and to gain greater responsibility each term.

**Miss Dearing:** You mentioned that in the sixth work term of engineering a student would make about \$460 per week. When an engineer is working in a full-time job, what is the average weekly wage? I am trying to get an idea.

**Mr. Wilson:** Do you mean on graduation?

**Miss Dearing:** After graduating and finding a job, what would an engineer expect to receive?

**Mr. Wilson:** In the class of 1987, the engineering graduates from Waterloo will be starting out at between \$28,000 and \$29,000 per year, on average.

**Mr. Carlton:** It is now quite a bit more. It's about \$540 per week.

**Miss Dearing:** That is a pretty good wage.

**Mr. Carlton:** The point to remember is that those people are a year older than the people in the other programs. They are spending five years, and the people from the same class, in grade 13, when they start their first year, the people with whom they were in high school are starting their second year. They are older and have more experience, and so they probably should have a higher working salary.

**Miss Dearing:** Is that a higher salary than graduates from other universities?

**Mr. Wilson:** I could give you a specific example. I mentioned that 100 per cent of the students in the engineering faculty are in the co-op program; but in the faculty of mathematics, about 75 per cent are in the co-op program. A graduate from the Co-op Computer Science Program, for example, would make about \$29,000 per year. A computer science graduate of the regular program would make about \$5,000 less.

**[Traduction]**

même accompli cinq stages dans quatre organismes différents. Je suis retourné une seule fois au même endroit. Autrement, chaque fois que j'ai fait un stage, c'était chez un employeur différent. Je pense que c'est là l'un des aspects les plus importants du programme. Certains étudiants font tous leurs stages de six mois au sein de la même entreprise, mais je pense que cela va à l'encontre de l'objectif du programme, qui consiste à nous donner une expérience diversifiée des différents secteurs de l'économie.

**M. Wilson:** Cela varie en fonction des disciplines. Par exemple, les étudiants en comptabilité font habituellement leurs stages de premier cycle chez le même employeur, étant donné que la nature du travail ne varie pratiquement pas d'un cabinet à l'autre. Dans certaines autres disciplines, comme en génie et en architecture, les étudiants changent d'employeur plus souvent. La norme est cependant d'environ trois employeurs au cours de toute la durée des études de premier cycle, mais certains étudiants en ont quatre et d'autres deux. Je dirais qu'environ 8 à 10 p. 100 des étudiants restent chez le même employeur tout au long de leurs études de premier cycle. Ce pourcentage peut cependant varier. L'université n'y est pas favorable, si cela empêche l'étudiant de progresser. Nous voulons que l'étudiant progresse et acquière une plus grande expérience d'un stage à l'autre.

**Mlle Dearing:** Vous avez mentionné qu'au cours d'un stage de six mois en génie, un étudiant pouvait gagner environ 460 \$ par semaine. Pouvez-vous me dire quel est le salaire moyen d'un ingénieur à temps plein?

**M. Wilson:** Vous voulez dire une fois qu'il a obtenu son diplôme?

**Mlle Dearing:** Une fois qu'il a décroché un emploi, combien un diplômé en génie peut-il s'attendre à gagner?

**M. Wilson:** Les diplômés en génie de l'Université de Waterloo de la promotion de 1987 devraient commencer aux environs de 28 000 \$ ou 29 000 \$ par an.

**M. Carlton:** C'est maintenant un peu plus, soit environ 540 \$ par semaine.

**Mlle Dearing:** C'est un très bon salaire.

**M. Carlton:** Il faut se rappeler que ces étudiants ont un an de plus que les autres lorsqu'ils terminent leurs études. Ils étudient pendant cinq ans. Lorsqu'ils entrent sur le marché du travail, leurs compagnons de classe de l'école secondaire y sont déjà, eux, depuis un an. Comme ils sont plus vieux et ont plus d'expérience, je suppose qu'ils méritent un meilleur salaire.

**Mlle Dearing:** Reçoivent-ils un meilleur salaire que les diplômés des autres universités?

**M. Wilson:** Je peux vous donner un exemple précis. J'ai mentionné que tous les étudiants de la faculté de génie étaient inscrits au programme de formation en alternance. À la faculté de mathématiques, cette proportion est de 75 p. 100. Un diplômé du programme de formation en alternance en sciences informatiques gagnera, par exemple, environ 29 000 \$ par an, tandis qu'un étudiant inscrit au programme régulier gagnera près de 5 000 \$ de moins.

[Text]

**Miss Dearing:** Is there a difference in the placement rate between co-op students and nonco-op students?

**Mr. Wilson:** At the graduating level?

**Miss Dearing:** Yes.

**Mr. Wilson:** We think that there is. We have no hard data on that point, but we are sure that there is. Unfortunately, we do not have a lot of funds to do research on co-operative education programs. In fact, precious little has been done on co-operative education research in Canada.

**Miss Dearing:** Would such research help?

**Mr. Wilson:** Yes, it would. We did a bit of research last summer. We co-operate with about 2,000 companies. We sent surveys out to those companies and about 1,100 of them responded. We think that the percentage of response is quite significant. However, we were unable to follow-up with more research with those employers because we just do not have funds. The funds for the survey had to come out of our operating budget, and we could not afford to spend any more money. We would like to do more research.

**The Chairman:** Typically are employers anxious to participate in the program or do you have problems finding employers to participate?

**Mr. Wilson:** It is hard work. We have a constant change of employers. Some employers will stay in the program for a couple of years and then drop out. We have problems with certain disciplines, such as for students who wish to work in the petroleum industry, the pulp and paper industry, and the mining industry. Things are tight in these industries and we have a tough time finding jobs for our students in geological engineering. On the whole our placement rate is about 98 per cent. There are some students we are unable to find jobs for and unable to place.

**The Chairman:** Have you ever asked employers who drop out why they drop out?

**Mr. Wilson:** We follow up on a personal basis with any firm that drops out. Each term we visit the firms. Most firms drop out because they do not have the work available or whatever. The vast majority of our students work in small organizations. Sometimes in making a presentation, I will take as an example the letter L from the alphabet and list all the employers whose last name starts with L. Virtually everybody has heard the first name on the list, Labatts, and very few have heard of the last one, Links Technologies. Most people have heard of only 25 to 30 per cent of the firms with which we deal. I mentioned that about 2,200 firms hire our students each term. We have about 3,-1 students out to work. When you take out the big employers, including the federal government, the Government of Ontario and some of the major computer firms, the vast

[Traduction]

**Mlle Dearing:** Y a-t-il une différence entre le pourcentage d'étudiants inscrits au programme de formation en alternance qui réussissent à décrocher un emploi et le pourcentage d'étudiants non inscrits à ce programme qui parviennent à se trouver du travail?

**M. Wilson:** À la sortie de l'université?

**Mlle Dearing:** Oui.

**M. Wilson:** Nous croyons qu'il y a effectivement une différence. Nous n'avons pas de données précises à ce sujet, mais nous sommes certains qu'il y a un écart. Malheureusement, nous n'avons pas beaucoup de fonds pour mener des recherches sur les programmes de formation en alternance. En fait, très peu de recherches ont été faites jusqu'ici au Canada à ce sujet.

**Mlle Dearing:** Ces recherches seraient-elles utiles?

**M. Wilson:** Certainement, nous avons nous-mêmes fait un peu de recherche l'été dernier. Nous collaborons avec près de 2 000 entreprises. Nous leur avons envoyé des questionnaires et près de 1 100 y ont répondu. À notre avis, ce pourcentage est très significatif. Nous n'avons toutefois pas pu donner le suivi auprès de ces employeurs, car nous n'avions tout simplement pas les fonds pour le faire. Pour mener l'enquête, nous avons dû puiser à même notre budget de fonctionnement, et nous n'avons pas eu les moyens de pousser la recherche plus loin. Nous aimerions bien le faire cependant.

**Le président:** En général, les employeurs se montrent-ils empressés à participer au programme ou avez-vous des problèmes à les recruter?

**M. Wilson:** C'est une tâche difficile. Il y a constamment des changements chez les employeurs qui collaborent avec nous. Certains d'entre eux maintiennent le programme pendant quelques années, puis s'en dissocient. Nous avons des problèmes dans certaines disciplines, par exemple, dans le secteur de l'industrie pétrolière, des pâtes et papier et des mines. Ces industries font face à de nombreuses contraintes et nous avons beaucoup de peine à trouver des emplois pour nos étudiants inscrits en génie géologique. Mais dans l'ensemble, notre taux de placement est d'environ 98 p. 100. Mais il y a des étudiants que nous n'arrivons pas à placer.

**Le président:** Avez-vous déjà demandé aux employeurs qui se dissociaient du programme quelle est la raison de leur désintéressement?

**M. Wilson:** Nous communiquons personnellement avec les dirigeants des entreprises qui quittent le programme. Nous visitons les employeurs régulièrement à chaque session. La plupart de ceux qui abandonnent le programme le font parce qu'ils n'ont pas d'emploi à offrir. La très grande majorité de nos étudiants travaillent dans des petites entreprises. Lorsque je fais un exposé, je cite en exemple la liste des employeurs dont le nom commence par la lettre L. Naturellement, presque tout le monde connaît le premier nom sur la liste, Labatts, et très peu ont entendu parler du dernier, Links Technologies. En général, les gens n'ont entendu parler que de 25 à 30 p. 100 des entreprises avec qui nous faisons affaire. Je vous ai déjà dit que près de 2 200 entreprises embauchent nos étudiants à chaque session. Nous avons environ 3 500 étudiants sans emploi. Hormis les grands employeurs, y compris le gouvernement fédéral,



[Text]

majority of our students work for firms where they are the only student working.

**Miss Dearing:** Do your employers ever recommend changes in the curriculum?

**Mr. Wilson:** Yes. For 29 years Waterloo has had an advisory council. Twenty-six people serve on this council for periods of six years and they are usually senior executives in the corporations, government organizations and agencies that hire our students. The University of Waterloo listens to what they have to say. The curriculum has been changed, and changes in the administration of the co-operative education program as well as in other areas at the university have been made on the recommendation of this advisory council. In fact, this council meets on campus twice a year for two and a half days to hold formal meetings. Such a meeting will take place at the end of this week.

**The Chairman:** From what we have heard, not only from you, but from employers and students who have participated, it sounds like a great program. I have not heard much in the way of complaint, and the program has a great reputation around the country and is held up as an example. Why are there not more of such programs around the country?

**Mr. Wilson:** It is expensive to run a co-operative education program. The budget of the department that I manage is over \$3 million per year. The university gains fees from students but they must absorb all other costs. To have a co-op program requires total commitment by the university, because courses must be offered throughout the year, not simply the fall and winter. Faculty members must be prepared to teach two of the three terms each year. They must prepare their schedule four and five years in advance, which has certain advantages for faculty members as well. However, it requires an enormous amount of organization on the part of the academic departments as well as the university as a whole to operate such a program. It is not simply the administration of the department I manage, which finds jobs for students, counsels students on relationships with employers, visits students on the job and does follow-up, but all the other administration as well. So basically it is the cost in terms of dollars and cents and in terms of time. As Ted mentioned, the co-op fee for students is \$250 per term starting next week. I think this fee is the second highest, if not the highest, co-op student fee in Canada of the 60 institutions that have co-op programs.

**The Chairman:** We thank you for coming here and for your time.

Messieurs Hétu et Ouellet, je suis ravi de votre présence ici aujourd'hui. Nous sommes le sous-comité de l'emploi et de la formation, sous-comité du comité permanents des Affaires sociales, sciences et technologie du Sénat. Comme vous le

[Traduction]

le gouvernement de l'Ontario et certaines grandes firmes d'informatique, la grande majorité de nos étudiants travaillent dans des entreprises qui n'ont à leur service qu'un seul étudiant.

**Mlle Dearing:** Vos employeurs vous recommandent-ils parfois des changements au programme d'études?

**M. Wilson:** Oui. Depuis 29 ans, l'Université de Waterloo possède un conseil consultatif, formé de vingt-six membres qui ont mandat de six ans. Il s'agit généralement de dirigeants de grandes entreprises, d'organismes et d'agences gouvernementaux qui embauchent nos étudiants. Les responsables de l'Université de Waterloo écoutent ce qu'ils ont à dire. Des modifications ont occasionnellement été apportées au programme d'études, à la gestion du programme de formation en alternance de même qu'à d'autres aspects de l'administration universitaire, sur recommandation de ce conseil consultatif. Incidemment, ce conseil se réunit deux fois par année sur le campus pendant deux jours et demi. Il y aura une de ces rencontres à la fin de cette semaine.

**Le président:** D'après ce que nous avons appris, non seulement de vous, mais des employeurs et des étudiants qui ont participé au programme, il semble qu'il s'agisse d'un programme excellent. Nous n'avons pas entendu grand plaintes contre le programme; il est très réputé dans le pays et il est même cité en exemple. Pourquoi cette initiative n'est-elle pas copiée ailleurs?

**M. Wilson:** Cela coûte cher d'administrer un programme d'études en alternance. Le budget de mon département atteint plus de 3 millions de dollars par année. L'université perçoit des droits d'admission des étudiants, mais elle doit absorber tous les autres coûts. L'administration d'un programme d'études en alternance exige beaucoup de l'université, car les cours se poursuivent pendant toute l'année, et pas seulement en automne et en hiver. Les professeurs doivent être prêts à enseigner deux ou trois sessions par année. Ils doivent préparer leur horaire quatre à cinq ans à l'avance, mais c'est une contrainte qui comporte certains avantages pour eux. Il reste que ce programme exige beaucoup d'organisation de la part des facultés comme de toute l'université. Il ne concerne pas seulement le département que je dirige, qui est chargé de trouver des emplois aux étudiants, de les conseiller dans leurs relations avec les employeurs, de les visiter au travail et d'assurer le suivi, mais il exige l'appui de tous les autres secteurs et même de l'administration. Par conséquent, c'est un programme onéreux non seulement au plan financier mais quant au temps qu'il requiert. Comme l'a mentionné Ted, les droits exigés des étudiants inscrits aux études en alternance seront de 250 \$ par session à partir de la semaine prochaine. Ce tarif est le deuxième plus élevé au Canada, sinon le plus élevé, parmi les 60 institutions qui offrent des programmes de formation en alternance.

**Le président:** Nous vous remercions de vous être donné la peine de venir nous rencontrer.

Mr. Hétu and Mr. Ouellet, we are very pleased to have you here with us today. The Subcommittee on Training and Employment is a subcommittee of the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology. As you will

## [Text]

savez par les documents que nous vous avons envoyés, nous étudions la question de l'emploi et de la formation.

Le sénateur Rousseau, ma collègue et moi sont les seuls ici présents mais ceci ne veut pas dire que nous sommes les moins. Notre présence indique notre grand intérêt et nos autres collègues liront la transcription de vos propos.

Alors, je vous écoute, monsieur Hétu.

**M. Jean-Paul Hétu, président de la Centrale de la confédération des syndicats démocratiques:** Monsieur le président, nous ne vous soumettrons pas de mémoire écrit, donc nous procéderons sous forme de témoignage. Je vais tenter de trouver votre feuille sur laquelle sont consignés vos principaux intérêts.

A la suite du téléphone reçu de la part de votre sous-comité, nous avons accepté de témoigner devant votre sous-comité parce que la Centrale des syndicats démocratiques, est très préoccupé par la formation professionnelle et l'emploi.

Nous sommes tellement préoccupé par la formation professionnelle que nous avons convenu dans notre organisation, l'an passé, de donner comme thème à notre congrès de juin prochain, la formation professionnelle.

A cette fin, nous avons organisé, dans notre mouvement syndical, une vaste consultation depuis plus d'un an déjà. Nos documents n'étant pas encore prêts, (ils le seront dans une semaine ou deux), je vais quand même témoigner aujourd'hui devant vous au sujet des principales questions que les travailleurs et travailleuses membres de notre organisation se posent à l'égard de leur formation professionnelle.

Tout d'abord, disons que la centrale des syndicats démocratiques existe depuis 1972, suite à une scission d'avec la Confédération des syndicats nationaux. En juin prochain, nous allons fêter notre quinzième anniversaire. Nous comptons 425 syndicats qui regroupent 55,000 membres et qui sont tous localisés dans la province de Québec.

Selon un sondage que nous avons fait il y a deux ans auprès de 1,200 dirigeants de syndicats, une première statistique nous révèle que la majorité, 75p. 100 des dirigeants et dirigeantes ont moins de 35 ans et que le 25p. 100 qui reste ont 35 ans jusqu'à l'âge de retraite.

Les travailleurs et travailleuses qui ont 35 ans et plus nous ont révélé leurs angoisses et leurs inquiétudes. Ils demandent comme priorité de l'action syndicale d'avoir accès à la formation professionnelle parce qu'ils craignent de perdre leurs emplois par suite de l'introduction de la technologie nouvelle.

Nous avons voulu vérifier cette inquiétude en procédant à une enquête auprès de syndicats ou il y avait des technologies d'annoncées. La majorité d'entre eux, 7 personnes sur 10, ont peur de perdre leur emploi même s'il y a des conventions collectives ainsi que des clauses d'anciennetés qui les protègent. Le thème que le comité sénatorial veut étudier «l'emploi et la formation», est donc capital à nos yeux. Savez-vous quelle est la principale constatation qui se dégage de la consultation auprès des membres? Cette constatation est fondamentale. Les travailleurs et travailleuses qui oeuvrent dans les mines, dans la construction, dans le secteur manufacturier, dans le secteur des affaires sociales, dans les services, de tous les travailleurs et

## [Traduction]

have gathered from the documents we sent you, we are looking into the question of employment and training.

Senator Rousseau, my colleague and myself are the only members present today, but this does not mean that we are of least importance. Our very presence is proof of our interest, and our colleagues will be made aware of your opinion upon reading the transcript.

Mr. Hétu.

**Mr. Jean-Paul Hétu, Chairman, Congress of Democratic Unions:** Mr. Chairman, we do not have a written brief to submit, we will therefore make an oral presentation. I will try to find the paper listing your main concerns.

After the phone call we received, we decided to appear before your subcommittee because the Congress of Democratic Unions is very concerned about the whole question of professional training and employment.

We are so concerned about professional training that, last year, we decided professional training would be the theme of our congress to be held in June of this year.

With this in mind, our union undertook to consult its membership a little over a year ago. Our documents will be ready in a week or two, but I will take this opportunity today to explain the most important questions our members entertain concerning professional training.

Before doing so, I would like to say that the Congress of Democratic Unions was established in 1972 when it separated from the Confederation of National Trade Unions. We will be celebrating our fifteenth anniversary next June. The Congress regroupes 425 unions that represent 55,000 members and are located in the Province of Québec.

A poll we conducted two years ago, during which we questioned 1,200 union officials, reveals that the majority, or more precisely, 75% of these officials are under 35 years of age and that the remaining 25% are 35 years and older.

The workers over 35 expressed their anxieties and their concerns. They asked the union to make professional training its main priority because they fear they will lose their jobs once new technologies are introduced.

We then decided to try to confirm this concern and addressed ourselves to unions where new technologies were to be introduced. Of the people questioned, 7 out of 10 expressed fear for their jobs despite their collective bargaining agreements and the existing seniority clauses. The subject of training and employment, that this senatorial committee intends to look into, is therefore extremely important to us. The main conclusion we have arrived at following this consultation is that members who work in mines, in construction, in the manufacturing sector, in the field of social affairs, in services, in short those workers that are not professionals, feel they have



**[Text]**

travailleuses qui n'ont pas de professions, estiment qu'ils sont discriminés fondamentalement par le système éducationnel et les entreprises en regard de la formation professionnelle.

En d'autres termes, l'on dit que l'on facilite l'accessibilité à la formation professionnelle à toutes les classes sociales autres que celles qui oeuvrent dans la production des biens et des services.

Quelles-sont, entre autres, les bases sociales et économiques qui sont à l'origine et qui prétendent subir cette discrimination dans la société canadienne? Tous les travailleurs et travailleuses qui ont un revenu insuffisant, qui ont une scolarité de départ faible et qui ont une ancienneté élevée sur le marché du travail... par «scolarité de départ faible» l'ont vu dire tous les travailleurs et travailleuses qui ont été obligés de quitter l'école depuis plus de 10 ans par exemple, et qui ont un revenu insuffisant se situant en bas de la moyenne qu'un comité sénatorial a déjà établie.

Ces travailleurs et travailleuses prétendent que pour eux la formation professionnelle n'existe pas. Cette éclairage nous révèle pourquoi les travailleurs et travailleuses qui ont 35 ans et plus dans le sondage que je vous ai mentionné sont inquiets et angoissés pour l'avenir. Ils ne sont pas, d'une part, culturellement en mesure de participer, cela même s'ils en avaient la possibilité, à une information scolaire professionnelle traditionnelle. Ils et elles ne sont pas en mesure de le faire.

Donc, au Canada et entre autres au Québec, il y a un problème majeur d'accessibilité à la formation professionnelle de la part des travailleurs et travailleuses qui produisent des biens et des services. Il y a non seulement un problème d'accessibilité mais ont ne leur accorde pas la possibilité et les moyens d'accéder à cette formation professionnelle. Ils sont pris des deux cotés. Ils n'ont pas la possibilité individuelle d'une part. D'autre part on ne leur offre pas la possibilité d'accéder à la formation professionnelle.

**Le président:** Vous dites que, d'une part, ils n'ont pas la possibilité individuelle et on ne leur la donne pas?

**M. Hétu:** Voilà.

**Le président:** Est-ce que vous revenez en disant qu'ils n'ont pas la possibilité individuelle et que culturellement ils ne sont pas en mesure de participer à la formation professionnelle, c'est exact?

**M. Hétu:** Mais aussi l'école n'est pas équipé et ne leur permet pas de répondre à leurs problèmes culturels d'accessibilité à la formation professionnelle.

**Le président:** Il n'y a pas de cours pour eux ou si c'est aussi une question d'attitude qu'il est difficile pour quelqu'un d'un certain âge d'aller se mettre sur le banc d'école, etc?

**M. Hétu:** Oui, il existe un cours pour analphabètes. Cependant, les travailleurs n'y iront pas parce que ils ont l'impression d'être considérés inférieurs.

Le sens qu'il faut donner peut paraître paradoxal, mais les institutions scolaires ou de formation technique et professionnelle ne tiennent pas compte de la culture des travailleurs et, on ne les forme pas à partir de là. La culture d'un travailleur ou d'une travailleuse qui est à l'emploi depuis plus de 15 ans,

**[Traduction]**

been basically discriminated against by the educational system and by companies insofar as professional training is concerned.

In other words, professional training is made available to all social classes except those involved in the production of goods and services.

What social and economic classes are involved and claim to be discriminated against? All those workers who have a low income, who do not have much schooling and who have been on the work force for quite some time... by "workers who do not have much schooling" we mean those workers who had to leave school more than 10 years ago for example, and whose income is below the average established by a senatorial committee.

These workers claim that, as far as they are concerned, professional training does not exist. This explains why, in our poll, workers that were 35 years and older expressed concern for their future. Even if they were offered the possibility, they do not have the cultural background necessary to assimilate the information dispensed through traditional professional training. They are not capable of doing so.

Therefore, in Canada, and in the Province of Quebec amongst other areas, access to professional training is a major problem for workers involved in the production of goods and services. These people are not given the possibility, nor the means, to obtain professional training. They are caught in between. On the one hand, they are not capable of undergoing professional training, and on the other hand, they are not given the possibility to do so.

**The Chairman:** You say that on the one hand, they do not have the personal capacity and that on the other, they are not given the chance?

**Mr. Hétu:** Exactly.

**The Chairman:** Do you mean that they do not have the personal capacity and that, culturally speaking, they are not capable of undergoing professional training?

**Mr. Hétu:** And also that schools are not geared to them and do not help them solve their cultural problems with regards to access to professional training.

**The Chairman:** It is because there are no courses specially designed for them or is it because it is difficult for someone of a certain age to go back to school?

**Mr. Hétu:** There do exist courses for people who are illiterate. However, workers do not attend them because they feel that if they do so, they will be considered inferior.

It might seem a paradox, but schools and professional and technical colleges do not take the cultural background of workers into account and do not use this background as a starting point. The culture of a worker who has been part of the work force for the past 15, 20 or 25 years, is quite different from the



## [Text]

20 ans, 25 ans au sein d'une société économique, d'une entreprise ou d'une autre, est fort différente de celle que les institutions scolaires ou d'éducation des adultes donnent. On ne parle pas de leurs acquis culturels.

Je dirais même que l'on ne reconnaît pas leurs acquis culturels. Ils et elles ont aussi une expérience de vie au travail. Ils et elles ont une expérience professionnelle. Cependant si jamais ils ou elles y accédaient, quand arrive le temps de leur formation professionnelle, on ne parle pas de leurs acquis. On ne parle pas de leurs expériences. On ne parle pas de leur façon de penser. On ne parle pas de leur façon de réagir et d'agir. On les amène dans un nouveau monde scolaire supposément adapté aux adultes. Mais les adultes, c'est vrai dans la moyenne des choses cependant, pour les travailleurs et les travailleuses il y a une culture, une façon de voir et on n'en tient pas compte, hélas. C'est tout le drame qui existe. C'est la réalité qu'il faut changer si on veut permettre au travailleurs et travailleuses d'une génération donnée que je situe à partir de 35, 40 ans, si l'on veut qu'elle fasse un bond en avant. Il faut, n'est-ce pas, que l'on modifie notre façon d'organiser la formation professionnelle des adultes.

Bien sûr, il y en a une traditionnellement qui existe dans les entreprises. Il faut se situer dans le contexte d'une production de bien ou de service ou l'on fait une tâche limitative qui ne fait pas appel à notre génie créateur, à notre génie analytique, à notre génie synthétique mais qui fait appel à une valeur qu'un être humain a, la répétition.

Généralement, sur les chaînes ou les lignes de productions dans les entreprises, ce que l'ont veut développer est l'accoutumance axée sur la répétition, et sur la partialisation des tâches. C'est l'accoutumance, c'est répéter quotidiennement, dix fois, vingt fois, cents fois, deux mille fois le même geste.

Bien sûr, qu'il existe pour cela de la formation professionnelle. On appelle cela des programmes d'apprentissage de formation sur le tas...

**Le président:** De brutalisation.

**M. Hétu:** Je n'osais pas le dire mais là, je m'aperçois que je suis en bonne compagnie, monsieur le président.

Il existe ce type de formation en vertu duquel les gouvernements donnent des subventions salariales importantes pour permettre à cette formation professionnelle sur le tas qu'elle se fasse sur un poste de travail. Il ne faut pas dire que ces programmes là n'existent pas car ils existent.

Cependant, ce n'est pas ce qu'on appelle de la formation professionnelle. C'est uniquement ce type de programme qui existe pour l'ensemble de travailleurs et travailleuses qui oeuvrent et là, je répète le thème, sur la production des biens et des services. Pour eux la formation professionnelle n'existe pas, sauf ce volet d'apprentissage à l'accoutumance de la répétition, de refaire le même geste quotidiennement.

Il est important, dans une réflexion ou lorsque l'on a comme objectif de réformer la formation professionnelle, de s'occuper de l'ensemble de ces travailleurs et travailleuses ou de ces salariés au Canada qui ont des emplois parfois rémunérateurs et, d'autres fois, qui se situent dans la moyenne ou qui sont inférieurs de la moyenne. Dans la réforme de la formation profes-

## [Traduction]

culture schools and adult education establishments instill. The culture they have acquired is not taken into account.

I would even say that their culture is not recognized. These people have gained a certain work experience, a certain professional experience. However, when they finally do manage to receive professional training, their experiences, their way of thinking, of reacting and of acting are not at all discussed. They enter a new educational environment that has supposedly been adapted to adults. However, adults, and most workers, have a particular culture and way of seeing things, and these are, unfortunately, not taken into account. This is the problem. This is what must be changed if we want workers who are 35 or 40 years old and more, to be able to improve their lot in life. We will have to change the way we organize professional training for adults.

It is true that companies have, traditionally, offered a form of professional training. We must place ourselves within a context where goods and services are produced, and where the job to be done is restrictive in the sense that it does not call upon a worker's creativity or capacity to analyze and to synthesize but rather on a worker's capacity to do repetitive work.

Generally speaking, companies with assembly lines want workers to become accustomed to repetitive and compartmentalized tasks. To become accustomed is to be able to repeat the same task 10, 20, 100 or 2,000 times a day.

It is true that professional training is available for this purpose. It is called on-the-job training...

**The Chairman:** Brutalization.

**Mr. Hétu:** I did not dare say as much, but I feel the same way, Mr. Chairman.

There are training programs that governments heavily subsidize, as far as salaries are concerned, so that on-the-job professional training can be given. These kinds of programs do, in fact, exist. This cannot be denied.

But these programs do not offer what is called professional training. This is the only type of program that is offered to workers involved in the production of goods and services. Professional training does not exist at their level, except for the training geared to get them accustomed to repetitive work.

When discussing the reform of professional training, it is important to take into account all of Canada's workers or salaried employees who, in some cases, have well-paid jobs and, in other cases, are in the medium or low-income bracket. The reform of professional training must take all these workers into account. We must find ways to make professional training

## [Text]

sionnelle, il faut que l'on se préoccupe de cet ensemble des travailleurs et des travailleuses. Quand ils sont à l'emploi, il faut que l'on développe des moyens pour rendre accessible la formation professionnelle à l'ensemble des canadiens et des canadiennes qui constituent la main d'oeuvre active au Canada. Il ne faut jamais l'oublier.

Dans le fond, le principal reproche, que l'on peut faire à la formation professionnelle actuelle, c'est d'être une formation professionnelle élitiste qui s'adresse à des catégories particulières de la main d'oeuvre active du Canada, condamnant ainsi l'ensemble de la main d'oeuvre à vivre professionnellement.

**Le président:** Ici est-ce que je pourrais vous poser une question M. Hétu?

**M. Hétu:** Avec plaisir, je suis venu ici pour discuter, dans le fond.

**Le président:** Vous permettez, sénateur Rousseau.

**Le sénateur Rousseau:** Oui, monsieur le président.

**Le président:** Je voudrais vous poser un problème qui je suis certain va retenir votre attention de toute façon. On nous dit que avec les changements technologiques continus...

**M. Hétu:** Oui.

**Le président:** ... ce ne sont pas de nouvelles choses, si l'on regarde ce qui s'est passé dans le dernier siècle, on les a eus. Même avant on a toujours eu des changements technologiques. Il nous faut des gens qui sont formés à l'école primaire, au secondaire et même sur le tas à l'usine; des gens qui sont capable non seulement d'apprendre mais d'apprendre de nouveau. Qui sont capables, comme on me disait en Allemagne et même en France, d'avoir certaines habiletés, par exemple, le travail en équipe, l'innovation, la capacité dans le travail d'analyser le processus du travail et, peut-être, de trouver une nouvelle synthèse. On ne parle pas maintenant de l'ingénieur, comme on l'a vu à l'étranger, on parle du simple ouvrier pour ainsi dire. Quelqu'un qui en Allemagne répare la machine lui-même et n'attend pas que le service d'entretien vienne. Il leur fait même pas rapport. Comment est-ce qu'on peut encourager le développement de systèmes au travail qui vont permettre à nos gens de développer ces capacités qu'ils ont sans doute, mais qu'ils perdent quand on leur demande juste l'accoutumance quotidienne. Qu'est-ce qu'on peut faire de concret? Que suggérez-vous?

**M. Hétu:** Depuis treize ans, monsieur le président, dans notre organisation nous essayons d'oeuvrer sur une base concrète et pratique, dans chaque entreprise où nous avons des syndicats pour établir ce qu'on appelle «la participation» ou pour prendre un mot plus savant, «la gestion participative».

Il est possible, il est faisable de permettre, (je dis bien de permettre parce que le problème c'est ça), à des travailleurs dans un département de donner non seulement leur avis sur les conditions de la production, mais aussi sur l'amélioration de la productivité, sur l'élimination du gaspillage, et sur l'accroissement de la qualité. Il est possible d'organiser cette grande idée là simplement avec les travailleurs oeuvrant à la production de biens et services. Vous réferez à l'Allemagne, je pourrais vous parler de d'autres pays qui vivent ça. Je pourrais vous parler aussi d'expériences concrètes que nous vivons déjà au Québec.

## [Traduction]

available to all Canadians who make up Canada's work force. These people must not be forgotten.

The main problem is that professional training is geared to an elite, to particular categories of Canada's work force, and that most workers are left to live in a professional limbo.

**The Chairman:** Could I ask you a question, Mr. Hétu?

**Mr. Hétu:** Please do. After all, I came here to discuss this matter.

**The Chairman:** Do you mind, Senator Rousseau?

**Senator Rousseau:** Not at all, Mr. Chairman.

**The Chairman:** I would like to ask you a question concerning something that you will no doubt look into anyway. We have been told that with ongoing technological changes...

**Mr. Hétu:** Yes.

**The Chairman:** ... there is nothing new about technological changes. They existed during the previous century and, as a matter of fact, have always existed. We need people who have gone to elementary school, to high school and who have even received on-the-job training, people who are capable not only of learning the first time around, but who are also capable of learning a second time over. We need people, as is the case in Germany and even in France, who are able to work with others, who have innovative ideas, who are capable of analyzing their work procedures and coming up with new ideas. The people that we met abroad were not speaking in terms of engineers but rather in terms of ordinary workers. In Germany, a worker can repair his machines himself and does not have to wait for someone from maintenance to do it for him. He does not even write up a report. How can we encourage the establishment of a work system that would allow people to develop the capabilities they no doubt already have but that lay dormant because of the repetitive work they do? Do you have any concrete measures to suggest?

**Mr. Hétu:** For the past 13 years, Mr. Chairman, our organization has attempted, in those companies where it has members, to find concrete and practical ways to encourage "participation" or, to use a more learned expression, "participative management".

It is possible, and even feasible, to allow workers in a particular department to give their opinions on working conditions, on how to improve productivity, on how to eliminate waste or to increase quality. It would be possible to set up this kind of system with the workers involved in the production of goods and services. You mentioned Germany, and I could mention other countries. I could even describe concrete experiences already underway in the Province of Québec.

[Text]

**Le président:** Parlez en.

**M. Hétu:** Cet après-midi, dans quelques minutes, je dois rencontrer le ministre Bouchard (ministre de l'Emploi et de l'Immigration). On nous a dit que le gouvernement est prêt, dans le cadre de l'emploi et de l'immigration, à subventionner un programme en vertu duquel quinze entreprises se sont engagées par écrit, (je vais référer à permission tantôt), se sont engagées par écrit à mettre en oeuvre un tel programme. Mais pour qu'on en arrive à obtenir du gouvernement fédéral, et à faire accepté par le gouvernement provincial un tel programme il faut que des employeurs acceptent de le faire.

Comme je vous le disais, il a fallu, depuis 1974, qu'on fasse des expériences ici et là dans diverses entreprises, et il a fallu aussi que le gouvernement nous aide. Effectivement le gouvernement fédéral, Travail Canada entre autre, a subventionné deux programmes préliminaires en vertu duquel on a développé sur une base expérimentale des expériences nous permettant aujourd'hui de mieux structurer ce programme d'innovation. Justement, c'est le titre du programme, d'innovation.

Je ne sais pas dans quel sens vous voulez que je vous en parle. Je pourrais passer plus que le temps qui m'est dévolue pour vous en parler. Mais, je peut vous expliquer notre approche. Tout d'abord, vous savez que par votre question vous allez à l'encontre de la tradition. Vous allez à l'encontre d'un credo. Je dis bien credo, fondamental qui appartient aux entreprises de la libre entreprise. Ce credo c'est le suivant: l'entreprise, c'est elle qui va diriger. C'est elle qui va mener. C'est elle qui va faire ce qu'elle entend faire. C'est elle qui va choisir les méthodes de travail. C'est elle qui va choisir les machines. C'est elle qui va dicter les horaires de travail, etc.

Il faut l'employeur reconnaisse que les travailleurs et les travailleuses, et là j'en arrive au fond votre question, ont un savoir-faire qui est capital, à partir duquel il faut bâtir pour accroître la productivité, la qualité des services, des biens, etc. Et aussi à partir duquel il faut qu'on bâtisse la formation professionnelle. Il est insensé qu'aujourd'hui, malgré la grande évolution en matière de formation, d'éducation des adultes et de formation professionnelle qu'on se confine à la formation professionnelle des professionnels et des gens de métiers et pour le reste qu'on se limite à la formation professionnelle pour développer l'accoutumance.

Le fondement de votre question, monsieur le président, est capital; c'est celui qui va permettre aux travailleurs et aux travailleuses de recourir aux réalités concrètes et pratiques que doit constituer le travail dans une entreprise. Entreprise dans son sens le plus large. On ne peut plus aujourd'hui se limiter à confiner le travail, à recourir aux services de quelqu'un uniquement parce qu'il a développé une accoutumance à un poste de travail. Cette personne là a une vision. Cette personne là discute avec d'autres des réalités concrètes du travail, voit des choses, a une expérience de travail et dans le système actuel on ne permet pas, absolument pas, de faire exprimer cette expérience là, cette culture organisationnelle que, pour des raisons de capital, ou de propriétaire, on estime que la culture organisationnelle n'appartienne qu'à celui qui possède et à celui qui dirige. Alors, que la culture organisationnelle, celle qui réalise, celle qui fait des choses, est détenue aussi par le travailleur et

[Traduction]

**The Chairman:** Please do.

**Mr. Hétu:** This afternoon, in a few minutes as a matter of fact, I am supposed to meet with M. Bouchard, Minister of Employment and Immigration. We were told that the government, through Employment and Immigration, is willing to subsidize a program that 15 companies have already committed themselves to in writing. Before the federal government, in agreement with the provincial government, would consent to subsidize the program, employers had to commit themselves to it.

As I was saying earlier, since 1974, we have had to experiment in different companies, and the federal government, or more precisely Labour Canada, subsidized two previous programs that allowed us to gain sufficient experience to better structure the present program which is called "Innovations".

I don't know exactly what aspects you would like me to explain. It might take more time than I am allowed, but I could explain our approach. First of all, your question runs counter to tradition, to a fundamental belief held by the private sector. This belief is the following: the company is the one that manages, the one that decides, the one that does what it wants to do, the one that chooses the work methods, the machines, the one that decides what working hours will be, etc.

A consensus has to be arrived at with the employer so that the workers' know-how, and now I am getting to the heart of the matter, be recognized as essential and that it be used to increase productivity, the quality of the goods and services produced, and so on. It is essential that professional training be based on this know-how. It is incredible that, in this day and age, despite the great strides made in training and adult education, professional training be geared only to professionals and trades people, and that others only receive training geared to accustom them to repetitive work.

Mr. Chairman, your question is of the utmost importance because it ties in with the concrete and practical realities involved in working in a business. I use the word business in its broadest sense. We can no longer confine ourselves to the compartmentalization of work, to hiring someone because that person has become accustomed to a certain job. That person has a vision, discusses everyday work realities with others, sees things and has experience, and in the present system these people are absolutely not allowed to call upon their experience or to use the organizational knowledge they have acquired either for reasons of money or because the owner believes that he, and he alone, is entitled to use his organizational skills. But the workers, the people who do the actual work, have these skills. Therefore, the participation or experience you were referring to, Mr. Chairman, must break down the walls that separate those that not only have the money to build and head compa-



**[Text]**

la travailleuse. Alors, la participation, l'expérience auquel vous référez, monsieur le président est capitale, elle doit faire éclater cette dichotomie, cette séparation entre ceux qui possèdent non seulement l'argent pour construire et diriger des entreprises mais supposément le savoir organisationnel va faire éclater cette division-là. Parce qu'il y a du monde qui sont embauchés, qui sont dans l'entreprise, qui ont une compétence, une expérience, une culture organisationnelle qui fait que aujourd'hui, une des raisons fondamentales pour lequel le taux de productivité au Canada, n'est pas ce qu'il devrait être, il est faible, c'est qu'on a exclu ceux qui détiennent le savoir faire dans la productivité, dans la production des biens et des services. On les a exclus. Alors, il faut qu'on revienne, je sais même pas si ça existait dans le temps de l'artisanat, il faut, n'est-ce pas, qu'on permette, qu'on facilite cette expression-là et que la formation professionnelle puisse être élargie, non seulement à ceux qui auront des diplômes dans les universités ou les CEGEPS. (Je parle du Québec.) Mais, devrait aussi être élargie, dès sa conception. Dès qu'on parle de formation professionnelle au Québec, on parle de la polyvalente, de la régionale. Il faut qu'à compter de ce moment-là que les futurs travailleurs et travailleuses commencent à accéder à cette culture organisationnelle de l'entreprise qui doit être disponible à compter de ce moment-là. J'insiste beaucoup là-dessus, non seulement pour apprendre un métier, mais il faut qu'on soit préoccupé et qu'on participe à cet ensemble de la productivité que le Canada doit vivre, doit assumer, doit accroître et que les entreprises, en particulier, doivent assumer. On ne pourra pas le développer tant et aussi longtemps qu'on ne développera pas cette technologie, dans le sens du savoir, qu'on développera pas cette technologie-là pour la rendre accessible à l'ensemble des travailleurs et des travailleuses. Je pourrais revenir à des expériences concrètes et pratiques, mais je tenais quand même conceptuellement à exposer la vision générale que nous avons. Mais, là-dessus nous avons 200 expériences qu'on pourrait vous raconter en détails démontrant comment il est possible d'accroître la productivité.

**Le président:** Peut-être on aimerait visiter une de ces entreprises là.

**M. Hétu:** Si vous voulez les visiter, vous seriez les bienvenus.

**Le président:** En Allemagne on nous a dit, justement, qu'il y a une quinzaine d'années, l'entreprise en général disait: Écoutez, nous avons besoin d'un nombre assez limité d'ouvriers super-qualifiés et d'un grand nombre d'ouvriers non qualifiés. Faites venir les Turcs.

Maintenant, ils ont changé d'avis et ils disent: Il faut former nos Turcs même. Il nous faut surtout des ouvriers hautement qualifiés presque partout parce que c'est plus économique. Ils nous parlaient de l'expérience de deux fabriques absolument identiques, fabriquant la même chose, une en France, une en Allemagne. La fabrique française marchait de la façon hiérarchique que vous venez de décrire pour les fabriques canadiennes. La fabrique allemande, donnait une énorme autonomie à l'ouvrier sur le plancher, qui faisait ses propres opérations, qui organisait son travail avec son contremaître et le patronat donnait des objectifs de production, mais se mêlait beaucoup moins au processus. Même le service des ingénieurs, se mêlait beaucoup moins au processus, il laissait ça aux gens sur le

**[Traduction]**

nies but also supposedly have the organizational know-how, and the workers. One of the main reasons why Canada's productivity rate is so low, is that although companies have hired competent and experienced workers who have organizational skills and who have knowledge as far as productivity and the production of goods and services are concerned, they have excluded them. And so, we have to go back to the times when workers could participate, I am not even sure they did before things were all made by hand, but we have to allow them to participate. Professional training must have a broader scope and not be intended only for those with university or CEGEP diplomas—I am speaking in terms of the Province of Québec—and this, from the outset. The moment you talk about professional training in the Province of Québec, you are talking about comprehensive and regional high schools. And from they set foot in these schools, future workers should start hearing about organization and participation. I cannot stress this strongly enough. They should not go to school only to learn a trade but also to start learning about and getting involved in all the aspects of productivity for which Canada is responsible and that it must increase, and for which companies in particular are responsible. We will have to develop this knowledge, so that all Canadian workers acquire it. I could give you practical and concrete examples but I wanted to first explain our general approach. But I could tell you about some 200 cases that would clearly illustrate how productivity, and so on, can be increased.

**The Chairman:** We might like to visit one of those companies.

**Mr. Hétu:** You would be more than welcome.

**The Chairman:** We were told that 15 years ago, in Germany, business people in general were saying that they needed only a limited number of highly skilled workers but a great number of unskilled workers. Bring on the Turks.

They are whistling a different tune now and are saying that even the Turks have to be trained, that they need highly specialized workers in almost every field because it is more economical. They gave us the example of two identical plants manufacturing exactly the same products; one was located in France, and the other in Germany. The French plant operated on a line structure basis, identical to the one you have just described for Canadian plants. At the German plant, the workers had a great deal of latitude in all aspects of their work; they could choose their own operating methods, plan their work with their foremen, and management would set production targets but did not intervene very much in the whole process. Even the engineers left most of the decisions to the work-

## [Text]

plancher qui semblaient être alors plus conscients de la qualité et plus heureux dans leur travail.

**M. Hétu:** Juste pour vous donner un résultat d'enquête: «les entreprises vivants avec la nouvelle technologie». On avait une question, qui s'adressait aux travailleurs et aux travailleuses, et voici la réponse:

«Sept personnes sur dix déclarent que le travail est resté aussi monotone et que les changements n'ont pas permis d'améliorer leur compétence. Pour 30p. 100 seulement, le travail est devenu moins fatigant et moins dangereux. Par contre, sept personnes sur dix affirment qu'il est devenu plus stressant. Il n'est donc pas surprenant que 40p. 100 des répondants et des répondantes pensent à quitter leur emplois.»

Le problème sur la technologie nouvelle donc, si on regarde ces caractéristiques, contrairement souvent à ce qu'on a l'habitude de dire, déqualifie le travail. Deuxièmement, déqualifie même si dans le cadre du travail qu'ils occupaient, celui-ci n'était pas un travail qualifié dans le sens de métier, ils prétendent que le travail est plus déqualifié que dans leurs temps. C'est ça que cela veut dire, selon l'étude qu'on a fait et dans ce cadre-là, ils préfèrent changer de travail que de demeurer-là. Alors, cela va créer des problèmes éventuellement à l'ensemble des entreprises canadiennes et la formation professionnelle devra répondre à ce nouveau défi-là. Comment? Il faut permettre à des hommes et des femmes, dans une entreprise, à avoir un intérêt minimum pour travailler: comment le travail va être organisé pour que cet intérêt-là se développe. La réponse n'est plus comme l'a conçue l'inventeur Taylor au États-Unis dans l'organisation du travail spécialisé. La réponse se trouve dans un autre modèle organisationnel dans lequel la polyvalence devra exister. C'est une condition capitale. C'est une condition capitale pour accéder à un travail qui soit non seulement satisfaisant, mais qui permette au Canada de répondre à toute ces exigences de développement économique.

**Le président:** Sénateur Rousseau.

**Le sénateur Rousseau:** En fait, monsieur Hétu, ce que vous voulez dire, c'est que l'employeur a perdu et pour plusieurs années le sens de l'écoute de l'ouvrier. Il a aussi tué l'esprit d'initiative et de créativité. D'autre part, si nous voulons avoir des travailleurs polyvalents, adaptés à la nouvelle société, (parce que c'est toute une nouvelle société), il faut leur donner, comme vous avez si bien dit, la permission à eux aussi de s'intégrer à cette nouvelle société. Du côté des travailleurs, c'est sûr qu'on peut y arriver. Du côté de l'entreprise, est-ce qu'on n'est pas resté encore très conservateur dans le sens des administrateurs? A ce niveau là, on veut encore avoir la production pour la production. C'est bien sûr qu'il faut qu'on produise, il faut que ce soit payant donc, il faut qu'on habitude l'ouvrier à faire un travail d'accoutumance, ou qui se répète, et en fait qui produit à la chaîne. Ça, ça devient plus ou moins intéressant.

Je sais très bien que vous défendez cette idée depuis plus de quatorze ans et ça fait longtemps qu'on veut que le travailleur et la travailleuse participent à l'entreprise. Comment allons-nous faire pour décloisonner la production dans l'entreprise? Comment va-t-on accorder la permission à ces travailleurs et travailleuses de s'intégrer à ce nouveau système. Quelle sera la

## [Traduction]

ers themselves, and these workers seemed more conscious about quality and happier in their work.

**Mr. Hétu:** Here are the results of one of the questions we asked workers in our poll "Les entreprises vivant avec une nouvelle technologie":

Seven people out of ten stated that their work is still monotonous and that the changes brought about have not improved their skills. Only 30% of the respondents stated that their work was less tiring and less dangerous. On the other hand, seven people out of ten find their work more stressful than before. It is therefore not surprising that 40% of the respondents are considering quitting.

Therefore, these results demonstrate that, contrary to popular belief, when new technologies are introduced, the work becomes less specialized. Older workers say that, even though their jobs are not what could be considered specialized jobs, they are now less specialized than they were before, and that they would rather change jobs. This will eventually create problems for Canadian businesses and professional training will have to meet this new challenge. How? By giving the men and women working in these businesses the opportunity to get involved in their jobs. The work will have to be organized in such a way to motivate their interest and no longer according to Taylor's concept. The solution lies in an organizational model in which versatility is encouraged. This new model is vital if work is to become a source of satisfaction to the workers and if Canada is to achieve its economic development goals.

**The Chairman:** Senator Rousseau.

**Senator Rousseau:** Actually, Mr. Hétu, what you are saying is that, on the one hand, for quite some time now, employers have not listened to what workers have to say. They have also quashed their sense of initiative and creativity. On the other hand, if we want workers who are versatile and adapted to our new society, we must, as you so clearly explained, give them the means to integrate themselves into this new society. I wonder if this is possible to achieve for workers. I think that as far as the businesses are concerned, the administrators are still quite conservative; production is all that really counts. They naturally want workers to produce. And so, because they want to make a profit, they expect these workers to become accustomed to repetitive or production line work. This situation is more or less interesting.

I full well realize that you have been defending your position for the past 14 years and that you have advocated workers' participation for quite some time now. But I would like to know how we could go about opening management's mind and what new measures could management take, in turn, to facilitate workers' participation in the new system in co-operation,



*[Text]*

coopération du gouvernement fédéral et du gouvernement provincial, d'une part, et du système scolaire d'autre part? Pour ceux et celles qui sont rendus à cinquante ans, bien sûr, on a encore de la place pour apprendre mais ça devient grave, par exemple, pour ceux et celles qui sont au primaire, au secondaire, au CEGEP et à l'université et qui trouvent ça plus ou moins intéressant. C'est intéressant du primaire au secondaire et ils arrivent au CEGEP et ils disent ce n'est plus intéressant.

Comment on va faire pour avoir un système polyvalent qui va marier tout ça ensemble, qui va pouvoir nous permettre, nous, de fonctionner et de faire fonctionner ces travailleurs et ces travailleuses. C'est toute une autre société. C'est un grand défi à relever. Je me demande, à travers vos expériences, vous en avez plusieurs je le sais, si cela a réussi, à combien de pourcentage? Vous avez réussi à conserver combien d'emplois? Combien de personnes sont satisfaites? Satisfaites, c'est demander beaucoup parce que la satisfaction c'est à plusieurs niveaux. Combien de personnes, en fait, se sont intégrées dans ce nouveau système? Si vous avez quelques expériences, j'aimerais que vous me répondiez là-dessus.

**M. Hétu:** Je pense que vous posez la bonne question mais elle est grosse comme le monde. Je ne sais pas si je vais être capable d'y répondre, je vais essayer.

Disons qu'au départ, je vais reconnaître une réalité toute simple. Le système scolaire actuel, quant à moi, a réussi au Québec, (j'ai aucune idée pour ailleurs), à relever le défi de la formation des nouvelles générations devant vivre dans une nouvelle société, de manière générale.

**Le sénateur Rousseau:** Je m'excuse. Par quoi? Par la nouvelle technologie en leur enseignant ça?

**M. Hétu:** Non, de manière générale, je vais arriver à votre question plus spécifiquement. Je dis, à réussi, parce que on a mis l'emphasis dans la formation et je ne parle pas au niveau de l'acquisition de compétence, etc. On a mis l'emphasis sur de nouvelles valeurs dans la formation. Là, je réfère à ma génération par rapport aux nouvelles générations. Je veux donner une donnée concrète, pratique. Au début de mon exposé, j'ai commencé par vous dire qu'on a fait une enquête il y a quelques années et que, d'une part, il y avait à peu près 25p. 100 des travailleurs qui étaient anxieux pour leur avenir. Les travailleurs qui avaient 35 ans et plus. Mais, les travailleurs et les travailleuses qui constituent 75p. 100 de nos dirigeants et de nos dirigeantes, savez-vous ce que eux et elles veulent dans l'entreprise? Ils veulent avoir leur mot à dire dans l'entreprise. C'est ce qu'ils veulent. Et, ils ont appris cela où? Quand on regarde l'ensemble de la génération des 35-34, ce sont des travailleurs et des travailleuses qui ont été formés par le système scolaire introduit au Québec dans les années '60, où ils ont appris, contrairement à ma génération, de nouvelles valeurs. Cette génération-là, la nouvelle génération formée dans le nouveau régime scolaire, a découvert de nouvelles valeurs et elle s'aperçoit que, hélas, dans les entreprises c'est pas le climat qui existe. Il est peut-être trop autoritaire même s'il n'est pas dur, il est pas violent, enfin, ils découvrent un climat qui devrait être modifié. Ils trouvent que le climat qui existe n'est pas un climat qui est propre à la participation. C'est un climat unidirectionnel. On t'embauche pour faire quelque chose, selon les

*[Traduction]*

naturally, with the federal and provincial governments as well as with the education system. Fifty year old people can still learn. But the situation becomes serious, for instance, for students at the elementary, secondary and university levels for whom the whole thing is more or less interesting. They might find school interesting at the elementary and secondary levels, but when they reach CEGEP, they don't find it interesting any more.

How can we go about establishing a comprehensive system that will combine all these elements, that will allow us to achieve our goals and at the same time allow workers to function properly? We are dealing with a new society and the challenge facing us is great. Considering the great deal of experience you have, could you tell us if the new system is successful? How many jobs have you managed to save? How many people are satisfied? "Satisfied" might not be the right word because satisfaction is many-fold. How many people have, in fact, adapted to this new system? If you have any figures or cases you can relate, I would like to hear about them.

**Mr. Hétu:** Your question is a good one, but it is also a very broad one. I am not sure I will be able to answer, but I will try.

At the outset, I would like to state a simple fact. I feel, personally, that the present education system in the Province of Québec—I do not know about elsewhere—has successfully taken up the challenge of training the new generations that have to function in a new society.

**Senator Rousseau:** By teaching them about new technologies?

**Mr. Hétu:** No, I am speaking in broader terms. I will answer your question more specifically. When I say successfully, I mean that the emphasis was put on education. I am not talking about acquiring skills, and so on. Emphasis was put on new values in education. By saying this, I am comparing the education my generation received to the education the new generations receive. At the beginning of my presentation, I explained that a few years ago we had polled out workers and that 25% of those questioned had expressed concern for their future. These workers were 35 and over. But do you know what the workers that represent 75% of our managers in Québec want? They want to have their say in matters. That is what they want. And where did they learn this? These workers in the 34-35 year old category are products of the education system introduced in the Province of Québec in the sixties and, contrary to my generation, they learned new values. This new generation discovered new values but also realized that, unfortunately, these new values are not part of today's business world. Without necessarily being violent, the business environment may be too authority oriented. The new generations are faced with the reality of an environment that should be changed. They find that it is not conducive to participation, that it is unidirectional. What it boils down to is this: you were hired to do something, do it. But, to our great surprise, the majority say they are willing to help improve productivity. They are willing to help out in five major areas. Seventy-five per cent of them are even willing to invest in the business. How does that grab



## [Text]

ordres, fait le. Mais, la majorité, et cela a été notre grande surprise, la majorité sont prêts à participer pour améliorer la productivité. Sur cinq grand thèmes, ils sont prêts à participer. Ils sont même prêts à 75p. 100 à investir dans l'entreprise. C'est t'ù assez fort ça? Tous les jeunes, c'est pas parce qu'ils gagnent beaucoup de pognon, d'argent, c'est pas cela. Ils sont même prêts à investir dans l'entreprise pour avoir ce droit. Cela va loin.

Je reviens à votre question: Comment arriver à créer cette nouvelle façon de voir dans l'entreprise? Je pense que le système d'éducation a fait un bout de chemin mais il lui reste un bout de chemin à faire. Le système d'éducation n'a pas réussi à introduire l'éducation permanente. Je me souviens des débats d'il y a quelques années, je ne dirai pas combien, où on parlait de l'éducation permanente. C'est pas vrai, on ne l'a pas réalisé dans notre société. Une des preuves là-dessus, je vais vous référer aux termes qu'on a utilisé: «éducation des adultes». Dans toutes les polyvalentes au Québec, dans toutes les polyvalentes et les universités on parle d'éducation des adultes. On parle pas d'éducation permanente. Vous avez fait références monsieur le président, au fait sociologique et économique de l'automatisme. La nouvelle technologie on en parle beaucoup mais l'automatisme a existé dans les années '60. Et, c'est drôle c'est dans ce temps-là qu'on a parlé de modifier le système de formation. Mais la réforme de l'éducation n'a pas véritablement couvert, ne s'est pas rendue véritablement à l'éducation permanente et c'est cela qu'il faut qu'on introduise.

**Le sénateur Rousseau:** Vous avez une explication pourquoi cela ne s'est pas rendu jusque là?

**M. Hétu:** Oui. Je m'en allais dire «on a les fesses trop serrées». Mais, je le dis. C'est acceptable?

**Le président:** Je dis des choses bien pire que cela dans la chambre du Sénat. Je trouve que vous faites preuve d'une retenue verbale absolument extraordinaire.

**M. Hétu:** Pourquoi ne l'a-t-on pas fait? C'est pour différentes raisons. Je me souviens que ma femme a voulu à un moment donné aller travailler. Une fois les enfants élevés elle avait des «jobs», etc. Elle est allée suivre un cours de psychologie sociale au CEGEP. Elle a laissé cela. Elle a dit: Ma foi du bon Dieu, si c'est ça de la psychologie sociale, je suis mieux d'arrêter d'en faire. Mais, j'ai l'impression qu'elle vivait la psychologie sociale. La formation n'était pas adaptée à une travailleuse. C'était le même cours qu'un de mes fils suivait en psychologie sociale au CEGEP Edouard Montpetit, c'était le même cours que le prof lui donnait. Mais, ça marche pas.

Il y a pas longtemps, j'ai rencontré des femmes qui, en majorité voulaient délaissier la famille parce que leurs enfants étaient élevés ou presque et là, elles suivaient des métiers non-traditionnels. Ma foi du bon Dieu, mais on leur montrait la même chose qu'à des jeunes étudiants, par exemple, en mécanique où ils enseignaient des métiers traditionnels. Comment un moteur fonctionne. On prenait le professeur qui donnait des cours aux jeunes qui voulaient devenir mécaniciens en automobiles et ainsi de suite, le métier de ça et ça. Mais, ça marche pas ça.

## [Traduction]

you? And they are ready to do so not because they earn a lot of money, but because they want to participate in the business. This is very revealing.

But you are asking about how to get businesses to develop this new attitude. The education system has already contributed to this, but there is still quite a bit to be done. We have failed to implement continuous education. I remember the debates that took place a few years ago—I will not say how many—concerning continuous education. But it is not true, continuous education does not exist in our society. Proof of this is the fact that we are still using the term “adult education”. In every high school, in every university in the Province of Québec, it is called adult education, not continuous education. Mr. Chairman, you were talking about the sociological and economical reality of automation. But automation, or new technologies, were already a reality in the sixties. Oddly enough, during those years, the education system was modified to take into account these new realities, but the reform did not reach the continuous education level, and that is where reform is needed now.

**Senator Rousseau:** Can you explain why reform did not reach that level?

**Mr. Hétu:** Yes. If I dared, I would use the French expression “on a les fesses trop serrées”. Can I say that?

**The Chairman:** Sure. You should hear some of the things I have said in the Senate. As a matter of fact, I find you have shown an extraordinary amount of restraint.

**Mr. Hétu:** The truth of the matter is that the debates did actually take place but that the reform never reached continuous education for different reasons. I will use my wife's case as an example. At a certain point, she decided she wanted to go back to school. After having raised the kids, she worked here and there. She enrolled in a social psychology course offered at the CEGEP, but she dropped it. She told me: For heavens sake, if this is what psychology is all about, I might as well never mind. I have the feeling that she was experiencing social psychology. The course was not adapted to a female worker. The psychology course she followed was exactly the same as the social psychology course one of my sons followed at the Edouard Montpetit CEGEP.

Not very long ago, I met a group of women who, for the most part, had decided to go back to school and had enrolled in non-traditional occupation courses. Believe it or not, they were taught the exact same thing as were younger students. For example, in the car maintenance course and in other traditional occupation courses, they were showing how an engine works and they were using the same teacher who taught courses to the youngsters who wanted to become automobile mechanics or whatever. But that just does not work.

## [Text]

Alors là, je vous donne des exemples concrets mais je pourrais en citer d'autres. Je vais donner d'autres témoignages. On a consulté, comme je vous ai dit, des travailleurs et des travailleurs. Il y en a un qui dit: Moi, je suis un électricien. Je n'ai plus de travail dans l'électricité et dans la construction. Vue que l'électronique et la technologie nouvelle c'est devenues super-important, il décide de s'inscrire pour devenir un électronicien. Dans un an, on lui a donné le cours qu'un autre électronicien apprend dans trois ans. Ça pas de maudit bon sens! Et, celui-là s'est trouvé un emploi en électricité dans une entreprise donnée. Il est content d'avoir suivie l'électronique. Mais, ce qu'il nous racontait, une chance que ma femme était plus intruite que moi. C'est ça qu'il disait, et puis elle n'était pas instruite en matière d'électronique mais il dit: au moins elle, elle pouvait démêler des concepts parce qu'elle a fait plus d'éducation, de connaissances que moi. Elle avait fait son CEGEP, lui l'avait pas fait. Il a dit: Elle a pu m'aider parce que sans ça, j'aurais jamais été capable. Puis il dit: ça me donne quoi dans le fond, en réalité. Enfin, je pourrais vous donner d'autres exemples. C'est inadapté. La transformation de l'éducation permanente ne s'est pas faite véritablement. Là-dessus on a, je dirais, (vous voulez pas qu'on ai peur des mots), qu'on a trompé la population en maintenant pour les adultes les mêmes programmes qui s'adressent aux jeunes. Puis, je pourrais en parler parce que j'ai enseigné le soir dans les universités aussi.

**Le président:** Alors, vous nous disiez tantôt que vous mettiez sur pied quelques vingt-quatre projets avec des entreprises et ce sont des projets pour lesquels vous recevez une certaine aide...

**M. Hétu:** Oui.

**Le président:** ... de la part du ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Pourriez-vous nous parler un peu plus concrètement d'un ou deux de ces projets, s'il vous plaît.

**M. Hétu:** Disons que ce projet là pour qu'il soit opérant, repose fondamentalement sur la formation. Voici comment on va opérer: formation sur un certain nombre d'objectif, mettons sur la productivité. On va à l'entreprise, on revient et là on réfléchi sur les expériences et on retourne à l'entreprise et ainsi de suite. C'est le modèle. Dans le fond c'est une de vos préoccupations. Je ne sais pas comment vous l'exprimiez, mais j'ai lu ça dans la liste de vos préoccupations. C'est l'idée suivante: Formation pratique, très exigeante. Formation théorique-pratique mais adaptée à des interlocuteurs qui vivent dans un milieu. On pourra pas leur compter n'importe quoi.

**Le président:** Est-ce que vous pouvez me parler d'une certaine entreprise, nommez-la et est-ce que vous faites spécifiquement dans cette entreprise là.

**M. Hétu:** Je pourrais vous parler, par exemple, de deux entreprises de transport en commun. Une, entre autre, a un problème de baisse de clientèle. La réflexion qu'il nous faut amorcer et le débat qu'il nous faut faire c'est le suivant: parce qu'il y a une baisse de clientèle, faut-il diminuer les salaires, les avantages sociaux ou bien s'il ne faut pas s'interroger sur les raisons pour lesquelles il y a une diminution de la clientèle.

## [Traduction]

These are just a few examples but I could give you many more because, as I explained earlier, we consulted the workers. One of them told us he was an electrician. He said he could not find work in his own field, in construction. Since electronics and new technologies had become extremely in demand, he decided to take a course in electronics. Inside of one year, he covered the same material covered by the three-year program. This does not make any sense at all. He finally found a job in his own field, electricity, but he is happy that he followed his electronics course. But he explained that the electronics student who covered the material in three years, had less trouble understanding concepts that he did because she had more education. She had gone to CEGEP, whereas he had not. He said: If she had not given me a hand, I would not have been able to manage. And he added: What good did it really do? I can give you other examples as well. Continuous education was not touched by reform and I would even go so far as to say that by offering the very same programs to adults that were offered to youngsters during the day, they were, in fact, misleading the public. And I know what I am talking about because I myself taught evening courses at the university level.

**The Chairman:** You were saying a few minutes ago that you were in the process of implementing some 24 projects in co-operation with different businesses and that you are receiving help from...

**Mr. Hétu:** Yes.

**The Chairman:** ... the Department of Employment and Immigration. Could you possibly elaborate on one or two of these projects?

**Mr. Hétu:** Training is the focal point of this project in particular. This is the way it will work: it will begin by a training period focused on a certain number of objectives, for example, productivity. The training period will be followed by a work term in a business. At the end of the work term, there will be another training period during which the people think out their experiences in the business. They will then return for another work term, and so on. This is the basic model. I am not quite sure of the way you worked it, but I remember this being one of the concerns you listed. I went along these lines: practical and very exacting training. Theoretical and practical training adapted to people who work in a given field. These people could not be told just anything.

**The Chairman:** Could you give us an example of a company and explain exactly what goes on?

**Mr. Hétu:** I could tell you about two public transit companies. One of the two has experienced a drop in its number of clients. Our discussion must be focused on the two following elements: because of the drop in the number of clients, should the company decrease salaries, fringe benefits, or should it try to uncover the reasons behind this drop? Why not discuss the ways to encourage greater use of the public transit system tak-



**[Text]**

Pourquoi ne faudrait-il pas discuter des moyens à prendre pour développer une plus grande utilisation des autobus publics dans un contexte de pollution, etc., etc. Concrètement, c'est un des débats qu'on aura à faire dans une entreprise. Dans ce cas là, deux entreprises parce que c'est dans la même région et que c'est deux entreprises publiques. Comment faire pour développer l'entreprise à réaliser cet objectif-là avec la contribution des travailleurs et des travailleuses.

**Le sénateur Rousseau:** Quand vous parlez de nouvelles entreprises, est-ce que vos expériences se situent à Montréal ou si vous en avez en région.

**M. Hétu:** On en a partout, en région et à Montréal.

**Le sénateur Rousseau:** Continuez, je m'excuse.

**M. Hétu:** Ça va, non, ça va. Je pourrais aussi mentionner, par exemple, une entreprise qui a fait faillite. C'était un réseau d'entreprise, dois-je dire. C'est une compagnie qui avait un minimum de trois entreprises et qui était spécialisée dans la fabrication du verre. Des trois entreprises, deux ont dû fermer leurs portes.

Un nouvel acheteur s'est présenté, un important contracteur dans la construction, peu habitué avec les syndicats. Nous nous sommes assis avec lui. Nous nous sommes dit: comment fait-on? Il était très intéressé à acheter l'entreprise. Cette entreprise avait un lien avec la construction. Cependant, il ne voulait pas avoir de troubles avec les syndicats. Il désirait que l'entreprise devienne profitable etc. Nous nous sommes assis avec lui. De quoi avons-nous discuté? Est-ce que le travail est bien organisé? La santé et la sécurité au travail, peut-on l'améliorer? Des questions comme celles-là ont été discutées.

Après deux ans, on ne sait plus à qui appartient cette entreprise. Cela est embêtant. Est-ce que l'entreprise appartient aux travailleurs ou à l'employeur? Nous savons que c'est toujours le même propriétaire. Les travailleurs cependant la considère comme leur entreprise. Concrètement, pratiquement, ce n'est plus le modèle traditionnel qui existe dans l'entreprise. Les prises de décision pour l'amélioration de la santé et de la sécurité, pour accroître la productivité, pour éliminer le gaspillage, tout cela est fait collectivement. Les travailleurs y ont maintenant une voix aussi importante que les autres. C'est une deuxième expérience.

Je pourrais vous citer un autre cas plus tragique encore. C'était une fonderie où on produisait de l'abrasif. Après 30 ans de travail au sein de cette entreprise, le taux de silicose est élevé. C'est une maladie industrielle. La question se posait pour l'employeur. La productivité baissait. Les travailleurs le voyaient et disaient le taux de maladie industrielle s'élève. Nous nous sommes dit: où se trouve notre intérêt? Il se trouve dans ces deux pôles. Comment faire pour diminuer le taux de maladies industrielles et accroître la productivité?

Le diagnostic officiel des services de l'environnement ou des services de la santé et de la sécurité était résumé en une phrase: c'est l'enfer. Je réfère aux anciennes images, le feu, il y avait beaucoup de feu dans cette entreprise et surtout de la pollution, de la poussière de silice, du monoxyde de carbone etc.

**[Traduction]**

ing into consideration pollution, etc. This is a concrete example of discussions that will take place between workers and the management of the company, or in this case, two companies because they are both located in the same region and are both public transit companies. The thrust will be how to help the company achieve its objectives in co-operation with the workers.

**Senator Rousseau:** When you talk about new businesses, are they located, or rather do your experiences all take place in Montréal or do they take place elsewhere in the province?

**Mr. Hétu:** All over the province, in Montréal and elsewhere.

**Senator Rousseau:** Sorry for the interruption, please continue.

**Mr. Hétu:** That is quite all right. I could also give you the example of a company that went bankrupt. Actually, it was more a network of companies. There was a main company that owned a minimum of three other companies, and it was specialized in the making of glass. Of the three companies, two had to declare bankruptcy.

A new buyer came along who was an important building contractor and did not have very much experience with unions. We sat down with him and tried to find ways to work things out. He was very interested in buying the company because it produced materials that were useful in construction. However, he did not want to have any problems with the unions. He wanted the company to show profits again. We sat down with him. What did we discuss? We wondered if the work was well organized, if health and safety standards could be improved. These are the kinds of questions we discussed.

That was two years ago. Today, it is difficult to determine who the company actually belongs to. To the workers or to the employer? We know that the owner is still the same, but the workers actually feel the company belongs to them. In practical terms, this company no longer follows the traditional model. Decisions concerning the improvement of health and safety standards, productivity, the elimination of waste, are taken jointly. Workers actively participate in the decision-making process. This is a second experience.

I could give you a more tragic example. It involved a smelting plant that produced abrasives. The plant had been in operation for 30 years and the silicosis rate was very high. Silicosis is a work-related illness. Productivity was decreasing. Workers were aware of this and blamed it on the fact that the silicosis rate was on the upswing. We wondered where to concentrate our efforts and decided it should be on finding ways to decrease the rate of work-related illnesses and increase productivity.

The official diagnosis of the environment services and the health and safety services could be summed up as follows: the place is hell. It conjures up images of fire and brimstone. There was a lot of fire in that plant and, mostly, a lot of pollution, silica dust, carbon monoxide, and so on.



## [Text]

Les deux parties ont convenu avec l'aide gouvernementale d'évaluer ce que l'on pourrait faire pour résoudre ce problème si grave et si crucial. Nous nous sommes assis ensemble et différentes mesures ont été prises. Nous les avons prises collectivement. Nous pourrions entrer dans les détails et je pourrais en citer d'autres si vous le désirez.

**Le président:** Il y a un autre problème. Une entreprise à Drummondville, une filature compte 18 employés. Ils travaillent avec trois équipes de six personnes. Cette entreprise est propriétaire d'une autre filature à St-George de Beauce qui produit la même quantité de tissus.

**M. Hétu:** Elle est aussi établie à Montmagny.

**Le président:** A l'autre endroit, l'entreprise emploie 123 personnes. Celle de Drummondville est totalement automatisée. Ses six employés sont assis à un endroit qui ressemble à la passerelle du *Starship Enterprise*. Ces personnes jouent aux échecs tridimensionnels. Elles attendent qu'une sonnette les avertissent que quelque chose ne fonctionne pas. A ce moment-là, elles effectuent la réparation.

Nous verrons de plus en plus de telles choses. Qu'est-ce que nous devons faire pour effectuer la transition? La fabrication de biens devra être faite de plus en plus par des machines, si nous voulons demeurer concurrentiels. Les gens devront passer au secteur tertiaire c'est-à-dire que l'on pourrait finir idéalement, au fin fond des choses, à s'occuper les uns des autres et laisser les machines faire le reste. Comment peut-on effectuer cette transition par le biais de la formation et sans nuire à l'économie et à la paix sociale?

**M. Hétu:** Deux adjectifs nous permettront de nous situer facilement, sauvage et civilisé. C'est un problème où le Canada a de l'expérience. Il a commencé à le vivre à compter de la Deuxième Guerre mondiale. A compter de la Deuxième Guerre mondiale, on a vécu de manière sauvage cette première transition à savoir procéder mécaniquement avec la production jusqu'à ce qu'on appelait alors l'automatisation ou l'automatisation, enfin on ne s'est jamais entendu sur le terme exact en français.

Maintenant on entre dans un nouveau procédé avec une technologie nouvelle. Je disais donc sauvage et civilisé. Je vous donne un exemple. Vous référiez à un cas précis d'une filature.

**Le président:** Dionne.

**M. Hétu:** Oui, dans l'industrie du textile et du vêtement, le gouvernement fédéral d'alors et celui d'aujourd'hui d'ailleurs avait convenu, pour préparer l'industrie à faire face à la compétition internationale, d'établir une gamme de programmes pour faciliter la transition. Cette transition s'est effectuée par la création de l'OCRI, un programme qui favorisait au maximum les investissements. Deuxièmement, on avait ajouté un programme que je qualifierai de préretraite par l'entremise de la loi C-77, amendée ensuite par la loi C-172. Ce dernier programme a été aboli.

Savez-vous que 85 p. 100 des travailleurs et des travailleuses âgés 54 ans qui oeuvraient dans l'industrie du textile et du vêtement, dans celle de la chaussure et des mines et dans certaines zones désignées du Québec en ont bénéficié. Ces gens

## [Traduction]

With the help of the government, the two parties involved agreed to try to find solutions to this very serious and crucial problem. We all sat down together and decided on the different measures to be taken. These decisions were taken collectively. I could go into more detail and give you other examples, if you wished.

**The Chairman:** There is another problem. There is a spinning mill in Drummondville that has 18 employees. These employees are divided into three teams of six. This company owns another spinning mill in St-George de Beauce that produces the same items.

**Mr. Hétu:** It also has another plant in Montmagny.

**The Chairman:** The second spinning mill has 123 employees. The Drummondville mill is completely automated. The six employees work in an area that looks something like the bridge of the *Starship Enterprise*. These people play three-dimensional chess and wait for a buzzer to go off warning them that something is wrong. When the buzzer goes off, they attend to whatever has to be repaired.

We will be seeing more and more of this type of operation. What should we do to ease the transition? If we want to remain competitive, more and more machines will have to be used to produce goods. People will have to orient themselves toward services, by that I mean that people might eventually only have to worry about each other and machines will do the rest. How can we go about using training to ease this transition without threatening the economy and social peace?

**Mr. Hétu:** Two words come to mind that help us envision this transition: ruthless and civilized. This is a problem that Canada has already experienced. It began during the Second World War when the first transition was ruthlessly made from mechanical production to automated production.

And now we are entering a new transition period brought about by new technologies. I used the words ruthless and civilized. I will give you an example. You talked about the case of a company involved in the textile industry.

**The Chairman:** Dionne.

**Mr. Hétu:** Yes, the garment and textile industry. In order to help the industry face international competition, the federal government of the day, as well as today's federal government, decided to establish a series of programs to help ease the transition. The CIRB was created, a program intended to encourage investments. Another program, that I call an early retirement program, was established pursuant to Bill C-77 that was amended by Bill C-172. This second program was abolished.

Do you know that 85% of the workers who were 54 years and older and who worked in the garment and textile industries, in the shoe industry, in the mines and in certain designated areas in the Province of Québec benefited from these

*[Text]*

n'avaient pas de fonds de pension. On a facilité ainsi leur mise à la retraite. Je pourrais vous donner des exemples bien précis. Je me rappelle très bien ce programme.

Pour une entreprise qui vendait 35 p. 100 de sa production aux États-Unis, cela est important. Cette entreprise vendait des complets de très grande qualité à New York, à Los Angeles et aussi au Texas. Avec l'introduction d'une nouvelle technologie, cela a enlevé de 150 à 200 emplois.

Notre clause d'ancienneté stricte permettait à tout travailleur de garder son emploi. Avec ce programme, on est allé voir tous les travailleurs âgés de 54 ans et plus. Quand je dis travailleurs, cela inclut les femmes car la majorité était des femmes. Nous sommes allés les voir et nous leur avons expliqué. Nous leur avons dit: Tu peux prendre ta retraite, ta préretraite à compter de 54 ans. On leur a expliqué. Ce n'est pas compliqué, c'est un simple calcul.

Nous n'avons pas eu la peine d'utiliser la clause d'ancienneté maximale. On a permis aux travailleurs et aux travailleuses âgés qui oeuvraient dans l'industrie depuis 25 ans, 30 ans, 35 ans et qui avaient l'âge requis, soit 54 ans et plus, de prendre leur préretraite et de se reposer.

Dans une zone désignée, dans le secteur minier, je parle de la ville d'Asbestos, non pas Thetford mais Asbestos, alors que la crise économique a été déclenchée dans les années 80, on a recouru à ce programme. Aux travailleurs âgés déjà atteints de problèmes de santé, parce qu'ils étaient affectés à quatre, cinq, six, sept, ou huit pour cent de maladies professionnelles ou tout simplement parce qu'ils étaient usés, parce qu'ils avaient subi trop d'accidents de travail, on a permis à tous les travailleurs de 54 ans et plus et de même à quelques travailleuses de prendre une préretraite à cause de ce programme qui a assuré la transition. Bien sûr, les ventes d'amiante ont chuté. Bien sûr, cela est dû en partie à l'introduction d'une nouvelle technologie. Aujourd'hui, allez à Asbestos; il n'y a plus de travailleurs de 50 ans et plus dans les mines. Allez voir dans l'autre industrie du vêtement dont je vous ai parlé il y a quelques instants, des travailleuses de 54 ans et plus, il n'y en a plus. Elles ont pris leur préretraite avec plaisir.

Comment assurer la transition? Il faut permettre, et le fédéral ne peut pas s'en tirer, à ceux qui ont oeuvré de prendre une pré-retraite alors que les entreprises où ils oeuvraient pour différentes raisons n'avaient pas la possibilité d'établir un fonds de pension. Il faut l'établir. Cela doit devenir un plan d'urgence national. Chez nous, c'est accepté. Dans toute notre organisation, cette idée qu'il y ait des programmes de préretraite est acceptée.

D'autres conditions existent. On a fait le débat chez nous. Les travailleurs et les travailleuses se sont dit et ont dit, allons-nous nous objecter? C'est comme la tradition. Lorsque l'on a introduit les machines mécaniques au moment de la révolution industrielle, nous avons assisté à de faux débats. Les travailleurs ont dit qu'ils ne s'objectaient pas à la technologie. Si nous nous y objectons, les entreprises fermeront. Il vaut mieux que nos entreprises demeurent, mais il faut que l'on soit équipé pour permettre cette transition. Dans certains cas, ce sera le recyclage. Dans d'autres cas, ce sera la préretraite etc. L'idée

*[Traduction]*

programs. These people did not have pension funds. This program enabled them to take an early retirement. I can give you very precise examples. I remember the program very well.

There was a company that sold 35% of its products in the United States. This company sold very high quality suits to merchants in New York, Los Angeles and Texas. The introduction of new technologies meant that between 150 and 200 jobs would be lost.

The workers were covered by a very strict seniority clause that provided that anyone with seniority kept his or her job. Armed with this program, we met all the workers that were 54 years old and over. When I say workers, it naturally includes women because the majority of the workers were women. We met with the workers and explained the program. We told them: With this program, you can retire at age 54. We explained that it was not complicated, that it was simply a matter of adding up the figures.

We did not even have to invoke the seniority clause. All the older people who had worked in the industry for the past 25, 30, 35 years and who were 54 years old or more were allowed to retire early and to rest.

This program was also used in a designated area, in the mining sector—I am referring to the City of Asbestos, not Thetford but Asbestos—when the economy ran into problems in the early 1980s. Older workers whose health was not very good, because 4%, 5%, 6%, 7% or 8% of them had suffered from a work-related illness or because they had been involved in too many work-related accidents, and all workers 54 years old and over were allowed to retire early, thanks to this program that made the transition easier. It is true that Asbestos sales dropped and that this is due, in part, to the introduction of new technologies. Go visit the City of Asbestos today, you will not see anyone over 50 working in the mines. Go visit the other industry I was talking about a few minutes ago, the garment industry, there are no workers over 54. They were all more than happy to retire early.

How do you ease transition? You have to allow, and the federal government cannot get out of this one, you have to allow people who have worked for companies where, for one reason or another, there is no pension fund, to retire early. A pension fund has to be established. This has to become a national priority. We have accepted this reality. The concept of early retirement programs has been accepted in our organization.

There are other conditions. And we have discussed them. Workers have wondered if they should oppose these moves. This situation is similar to the one that existed when machines were first introduced during the Industrial Revolution. Workers have said that they cannot oppose the use of new technologies, because if they do so, the companies will have to close down. It is wiser to keep the companies open, but something will have to be done to allow the transition to be made smoothly. In some cases, the solution will be retraining. In oth-



[Text]

est acceptée par les Canadiens. Cependant il ne faut pas considérer les Canadiens et les Canadiennes comme des insignifiants.

**Le président:** Vous avez le cas spécifique des ouvriers des aciéries aux États-Unis. L'industrie disparaît.

**M. Hétu:** Oui.

**Le président:** Alors ces ouvriers qui étaient sur le plan salarial l'élite se voient maintenant forcés de se recycler dans des choses qui les paient un tiers ou un quart du salaire qu'ils recevaient avant. Qu'est-ce que les syndicats peuvent faire dans ce domaine? Que peut-on faire si cela est inévitable. Ce qui est arrivé dans le passé, c'est qu'il y a eu des recyclages auparavant. Ce n'est pas la première fois. Les gens allaient d'un métier à un autre qui était peut-être au début inférieur. Ensuite, quand ce métier ou ce service était bien établi, quand les gens le voulaient, on commençait à les mieux payer. C'est ce qui est arrivé avec les infirmières, les enseignants.

Il se pourrait qu'il y ait une étape durant laquelle des gens bien payés, qui produisaient des biens auparavant, se retrouvent transférés dans des services qui sont nouveaux où ils sont mal payés. Après un certain temps, ces services seront bien établis. Ils seront considérés comme nécessaires. Ils pourront exercer des pressions pour faire hausser leur salaire. Quelle est la responsabilité des syndicats dans cette affaire sans que l'on perde notre compétitivité internationale?

**M. Hétu:** Le problème ne se pose pas de la façon dont vous l'énoncez. Le problème se pose de façon plus concrète. Je ne dis pas que la problématique que vous soulevez n'est pas réelle. Le problème se pose de façon différente, en particulier au Canada et au Québec. Le problème diffère en raison des lieux, villes ou villages que les travailleurs habitent. Quand on parle de ce problème, il faut toujours le situer dans sa réalité géographique.

Prenons un cas. Si l'entreprise qui emploie la majorité des travailleurs et des travailleuses se situe dans un village de 10,000 ou de 20,000 habitants, le problème n'est pas du tout le même que si cela se produit à Montréal, Québec ou Toronto.

Dans ce cas on dupe le travailleur qui vit dans une petite ville lorsque l'on utilise les programmes de recyclage tel qu'ils ont existé au Canada.

**Le président:** Voulez-vous répéter cela s'il vous plaît.

**M. Hétu:** Ce n'est pas une solution. Je disais donc qu'on dupe le travailleur et la société lorsqu'on recycle un travailleur qui a perdu son emploi et qui vit dans un village ou dans une ville mono-industrielle. Ce n'est pas rien qu'un problème de syndicat, je parle de la société. C'est duper le travailleur.

**Le président:** Qu'est-ce que vous avez à dire au sujet de la mobilité des travailleurs?

**M. Hétu:** Savez-vous comment se pose le problème de la mobilité: le travailleur a sa maison, ses enfants, c'est le problème. Le travailleur a investi dans sa maison, dans sa propriété. Qu'est-ce qu'il fait?

Je vais vous donner un exemple: mon père avait 52 ans et il était tailleur. Il a perdu son emploi. Vous me demandiez quelle

[Traduction]

ers, it will be early retirement. Canadians have accepted the idea. However, they should not be taken for idiots.

**The Chairman:** Take the case of the people working in the steel mills in the United States. The industry is disappearing.

**Mr. Hétu:** Yes.

**The Chairman:** These workers, who had very high salaries, now find themselves in a situation where they have to take jobs where they only receive a third or a quarter of what they were previously paid. What can the unions do? What can be done when the outcome is inevitable? What happened in the past is that the retraining solution was adopted. This is not the first time this occurs. People would go from one activity to another where the salary was maybe lower in the beginning but increased as the occupation or the service became better established. This was the case for nurses and teachers.

People who were involved in the production of goods and were well paid, and who are transferred into the services area might have to go through a period, once again, where their salaries are low. After a while, these services become better established. At one point, they become necessary. The workers are then in a position to use pressure to obtain higher salaries. How does the union deal with all this while maintaining our competitive edge on the international market?

**Mr. Hétu:** The problem does not really exist in those terms. It is more concrete than that. I am not saying that the problem does not exist, it does, but in different terms, especially in Canada and in the Province of Québec. The problems of the workers differ according to where they live, in a city or in a village. This problem always has to be considered in its geographical context.

Let me use an example. Let us take the case of a company that employs a great number of workers. The problem will not at all be the same if the company is located in a village of 10,000 or 20,000 inhabitants as opposed to Montréal, or Québec, or Toronto.

The problem of retraining a worker who lives in a small town cannot be solved by using the programs already established in Canada. The worker is being deceived.

**The Chairman:** Could you repeat that please.

**Mr. Hétu:** The programs are not a solution. I said that retraining a worker who has lost his job and who lives in a small town or in a single industry area is to deceive the worker and society. This is not only a problem unions have to face up to, society has to also. The worker is being deceived.

**The Chairman:** What is your opinion concerning worker mobility?

**Mr. Hétu:** The problem of mobility can be summed up as follows: What does a worker do when he has children, when he has invested in a house, in property?

Let me give you the example of my father. He was a 52 year old tailor when he lost his job. You asked me what the union



*[Text]*

était la responsabilité du syndicat. Le syndicat lui a offert d'aller travailler à Montréal et mon père demeurait à Joliette. Joliette n'est pas éloigné, de Montréal. C'est seulement à trois quarts d'heure de route en autobus. Mon père ne conduisait pas de voiture. A l'époque où il vivait, les voitures étaient rares d'ailleurs. On lui a donc offert d'aller travailler à Montréal. Il n'a jamais voulu. Il a dit: Il me reste trois ans à vivre ma vie professionnelle. Vais-je aller à Montréal? Qu'est-ce que je vais aller faire là? Il avait sa maison, sa mère à la maison, ses enfants à la maison. Il a préféré cesser de travailler. Ce n'est pas compliqué. Ce sont des choix personnels me direz-vous et c'est vrai. Une chance qu'il était de la vieille école. Il avait fait des économies. Je n'ai jamais su combien cependant.

De toute façon, le problème se pose de cette manière concrète et pratique. Alors le recyclage d'une personne de 52 ans ou de 42 ans ne fonctionne pas. Dans quoi allons-nous la recycler?

Je reviens donc au problème original. Pour les travailleurs qui ont laissé l'école depuis longtemps, la formation professionnelle est un problème culturel. Les programmes ne sont pas adaptés, c'est un marché de dupe qu'on leur propose. Le recyclage est un mensonge collectif. On se lave les mains face à ce problème. Voulez-vous m'expliquer comment un travailleur qui oeuvre dans un bureau, disons un comptable, celui qui fait toujours la même chose depuis 10 ou 15 ans, qui a cessé d'aller à l'école peut se recycler. Nous ne sommes pas pratiques ni réalistes.

Je vais vous donner un exemple de recyclage. Nous avons mené récemment une consultation au sein de l'industrie de la construction. La construction vit d'ailleurs ce dont vous avez parlé à savoir que des métiers disparaissent. Certains ouvriers spécialisés ne peuvent plus travailler dans la construction parce qu'on en embauche moins en raison de la technologie. Étant chômeur plus souvent qu'à son tour, cette personne a décidé de se recycler et de se lancer dans l'informatique. Elle a étudié l'informatique. Enfin elle a étudié pendant un an parce que les programmes de recyclage sont ainsi faits. Savez-vous dans quel domaine elle travaille aujourd'hui? Elle est chauffeur d'autobus à Grand-Mère. Que voulez-vous? Elle est contente d'avoir appris l'informatique et elle m'a dit que cela lui avait permis de s'acheter un petit ordinateur personnel. Il n'y a pas de débouché. Le recyclage dans son cas n'est pas vrai. Elle aurait pu facilement trouver son emploi sans passer par l'étape du recyclage. Enfin, ce que je veux dire, c'est qu'il faut situer le problème fondamental du recyclage dans le contexte du secteur industriel et en particulier dans les municipalités où les travailleurs et les travailleuses vivent.

Actuellement, nous vivons une grande révolution. Nous n'en parlons pas beaucoup. Nous référons toujours aux travailleurs industriels. Vous parliez tantôt des États-Unis. On parlait dans mon temps et dans le vôtre des cols bleus et des cols blancs. Maintenant nous parlons des cols roses. La télématique et les traitements de texte sont entrés dans les grandes firmes et aux États-Unis nous parlons des cols roses.

*[Traduction]*

could do. The union offered him a job in Montréal. My father lived in Joliette which is not far from Montréal. It is only a three-quarter of an hour bus ride. My father did not drive a car. There were not very many cars around then. So, he was offered a job in Montréal. He never accepted. He said: I have three years left to go in my professional life. Why should I go to Montréal? What will I do there? He owned his own home, and his mother and children lived with him. He preferred to quit. That is not very complicated. You will say he made a personal choice, and it is true. He decided to quit. Thank goodness he was from the old school. He had put some money aside, but I do not know exactly how much.

Anyhow, the problem has to be looked at in concrete and practical terms. You cannot retrain a 52 year old person. You cannot retrain a 42 year old person. What fields could you retrain these people in?

So, we are back to square one. Professional training is a cultural problem for workers who finished school quite a while ago. Programs have not been adapted and people are being taken in. Retraining is a collective lie. The problem is being swept aside. How do you go about retraining someone who has been doing office work, an accountant, for example, who has been doing the same thing for the past 10 or 15 years. We are not being practical or realistic.

I would like to give you an exemple concerning retraining. We recently consulted workers in the construction industry. Construction is being hit by the same problem you mentioned earlier, that is to say that certain trades are disappearing. Certain specialized workers can no longer find construction work because new technologies are being used and less people are being hired. One of the workers we met explained that, since he had been on unemployment insurance more often than not, he had decided to go back to school and study data processing. He studied data processing for a year because that is the way the retraining programs work. Do you have any idea what field he works in today? He drives buses in Grand-Mère. What can I say? He is glad he took the data processing course, and told me that it enabled him to buy a small personal computer. But there just are not any jobs. In his case, retraining was pointless. He could just as easily have found his bus driver job without going through the retraining program. This is what I am trying to get at: The basic problem is that retraining must be considered within a given industrial context and within the context of the areas in which the workers live.

There is a great revolution going on at this very moment but no one talks about it very much. We are always talking in terms of industrial workers. You mentioned the United States a little earlier. In my time, and in yours too, probably, we talked about blue-collar workers and white-collar workers. Nowadays, we talk about pink-collar workers. Teleomatics and word processing are now being used in big companies and, in the United States, the people who work on these machines are called pink-collar workers.

**[Text]**

Mais les femmes vivent actuellement la même chose que les travailleurs miniers et de la construction. On réorganise sur une nouvelle base le travail à partir des ordinateurs. Cela restreint beaucoup le travail. Il faut se préoccuper aussi de ces catégories socio-économiques. Le recyclage est une solution en autant qu'elle se situe dans le cadre de d'autres outils significatifs leur permettant véritablement de vivre. Fondamentalement, il faut répondre aux problèmes culturels. Il faut toutes sortes d'adaptation afin que les programmes actuels se conforment à la réalité. Il faudra établir de nouveaux critères.

**Le président:** Vous parlez des critères d'aide à la mobilité, du recyclage qui tient compte de leur bagage culturel. L'aide à la mobilité voudrait sans doute dire ne pas ruiner quelqu'un parce qu'il doit vendre sa maison au Cap Breton pour une somme de \$15,000 et aller à Toronto pour trouver une maison équivalente à \$150,000. C'est ce dont vous parlez.

**M. Hétu:** Non, pas tout à fait mais quelque chose de semblable. Je dis que le concept de la mobilité est un concept de classe significatif pour les professionnels. Ce n'est pas compliqué. La mobilité n'existe pas ou peu pour les autres classes sociales. Pour toute personne qui n'est pas détenteur d'un diplôme universitaire, lorsque vous lui parlez de mobilité dans le contexte actuel avec un taux de chômage de 10 p. 100, vous lui comptez des blagues. Cela n'est pas vrai. Vous le condamnez à des petits salaires. Celui ou celle qui possède un diplôme universitaire aujourd'hui peut accéder plus facilement qu'eux ou qu'elles à des postes qui sont disponibles actuellement. C'est ce que je veux dire. Le concept de mobilité ne s'applique pas ou peu à toute une catégorie de travailleurs et de travailleuses qui constitue l'ensemble des Canadiens. Allez à Terre-Neuve par exemple et vous m'en reparlez.

**Le président:** Je veux vous parler d'un exemple concret. Supposons que l'on crée des garderies. Supposons que le gouvernement établisse un grand programme de garderies. Nous aurons surtout besoin de ces garderies dans les grandes villes. Nous avons un surplus de jeunes des deux sexes que l'on pourrait former pour travailler dans les garderies dans des endroits comme Terre-Neuve. Il faudra les déménager ou il faudra qu'eux se décident à déménager pour aller travailler dans les garderies des grandes villes. Cela créera des problèmes économiques aux endroits qu'ils vont quitter car ces endroits perdront des consommateurs. Les personnes plus âgées perdront leurs enfants. Les amis perdront leurs amis. Cela n'est pas facile. Ces choses ont toujours existé. Il y a eu des déchirements épouvantables lorsque l'on a réduit le nombre d'agriculteurs. Ils ont déménagé dans les taudis de grandes villes. Vous parliez de civilisation vis-à-vis la barbarie. Comment fait-on ces choses? Je vous donne seulement quatre minutes car nous devons terminer.

**M. Hétu:** C'est une de vos préoccupations lorsque je regarde votre liste. La première réponse est que le Canada doit développer des possibilités de travail. C'est le point de départ. On ne peut pas recycler les gens s'il n'y a pas de travail. Tout le débat est futile s'il n'y a pas de travail. Si on n'est pas capable de développer la création de nouvelles entreprises, comme point de départ, tout le débat que l'on mène est un débat pieux,

**[Traduction]**

Women are going through exactly the same thing as are mine and construction workers. Work is being reorganized around computers and this limits the job market. We must also consider these socio-economic categories. For them, retraining will be a viable solution only if it opens doors that will allow them to make a living. Basically, the cultural problems have to be solved. The present programs will have to be adapted in more ways than one if they are to be consistent with reality. New criteria will have to be established.

**The Chairman:** You talk about helping worker mobility, about making sure that retraining takes cultural background into account. I suppose that by helping worker mobility you mean helping a worker avoid going broke when, for example, he has to sell his house in Cape Breton for \$15,000 and move to Toronto where the same house costs \$150,000. That is what you mean.

**Mr. Hétu:** No, not quite. What I am saying is that mobility is a class concept that applies to professionals. Mobility does not exist, or almost not, for other social classes. For anyone who does not have a university diploma, mobility, when unemployment is at 10%, is a joke. It does not exist. These people are condemned to low income jobs. Today, people with university diplomas can more easily find jobs available than can people without a diploma. That is what I mean. The concept of mobility cannot be applied to a whole category of Canadian workers. Go see for yourself in Newfoundland, for instance, and tell me about it.

**The Chairman:** I would like to give you a concrete example. Let us suppose that the government establishes a broad daycare program. Daycare centres will be mostly needed in big cities but the young men and women that we could train to work in these daycare centres live in places like Newfoundland. We would have to move them or they would have to decide to move in order to work in these daycare centres located in big cities. This would cause economic problems in the areas these young people would leave because they would be losing consumers. Older people would be losing their children. Friends would be losing friends. It would not be easy. But these things have always existed. When the number of farmers decreased, a great deal of emotional wrenchings were involved. They moved into big city slums. We talked about civilized transition as opposed to ruthless transition. How can this be accomplished? I can only give you four minutes because we have to wind this up.

**Mr. Hétu:** This is one of the concerns you listed. First, Canada has to create jobs. This is the starting point. We cannot retrain people if there are no jobs. The whole discussion is pointless if there are no jobs. If we cannot solve this problem, or at least facilitate the establishment of new companies, as a starting point, then this whole debate is nothing more than an expression of pious intentions. If jobs are available, retraining



**[Text]**

rempli de bonnes intentions. S'il y a du travail, le recyclage sera significatif et important. Il est évident qu'on devra faire des adaptations, faire, particulièrement pour les personnes d'un certain âge. Il faudra effectuer des transferts d'un endroit à un autre. Il y aura d'autres sortes de problèmes. Mais s'il y a des possibilités de travail pour ces personnes, à ce moment-là, les recyclages et les déménagements suivront. Nous serons capables comme peuple de trouver ces réponses. Au départ, nous devons trouver une réponse au manque de travail. Si on veut recycler les Québécois et les Québécoises qui endurent un taux de chômage de 10 p. 100 et les Canadiens un taux de 8 p. 100, à ce moment-là, le recyclage devra prendre un tout autre sens que dans un contexte de plein emploi.

**Le président:** Je vous remercie monsieur Hétu. Vous avez été très éloquent et très humain. Monsieur Ouellette, je vous remercie également d'être venu. Nous allons maintenant faire une pause de cinq minutes et nous reviendrons à 3 h 15 précisément.

The next group of witnesses represents the Canadian Congress for Learning Opportunities for Women. The witnesses are Martha Colquhoun, President, and Aisla Thomson, Executive Director. I thank them for coming to confer with us. I am sure that they have met Senator Rousseau many times before.

The Subcommittee on Training and Employment is examining the concerns which were sent to your association in list form. We are in a period of transition, and this transition will probably affect women more adversely, at least in the short term, than it will affect men. That seems to be the precedence of history. You have more strength, but you have also developed, through your kindness, a tolerance for being hard done by. I hope you are losing that now.

I now ask the witnesses to proceed with the opening statement.

**Ms. Martha Colquhoun, President, Canadian Congress for Learning Opportunities for Women:** Mr. Chairman, you have before you the presentation. We intend to go through this as quickly as possible, not because we do not believe you cannot read—we know you are not one of the five Canadians who is illiterate—but because we know you are busy and simply may not have the opportunity to go through it at some other time. We will then add some comments and, hopefully, you will have questions for us.

The Canadian Congress for Learning Opportunities for Women is a national, voluntary organization which promotes equality of access and equal opportunities in education and learning. Our research, and that of many others, proves that learning is a major avenue through which women gain economic independence and thereby achieve equality. We believe in a wide interpretation of the word "learning" to include formal and non-formal education, training and the influence of life's experiences.

In the presentation we will address a number of issues on training and employment as identified by this Senate subcom-

**[Traduction]**

is pertinent and important. Obviously, people, especially older people, will have to adapt. They will have to move from one area to another. There will be other kinds of problems. But if there are jobs available, if people are able to find jobs, then we, as a nation, will be able to find solutions to the problems of retraining and of moving people around. But from the outset, if we do not find a solution to the job problem, if we persist in our determination to retrain Quebecers when unemployment is at 10% in the province and 8% nationwide, then retraining will have to be defined in different terms from those used when jobs are available.

**The Chairman:** Thank you, Mr. Hétu. You were most eloquent and very humane. Mr. Ouellet, I would like to thank you also for coming here today. We will now take a five-minute break and will resume at 3.15 p.m. precisely.

Nous entendrons maintenant les représentantes du Congrès canadien pour la promotion des études chez la femme. Les témoins seront Martha Colquhoun et Aisla Thomson, respectivement présidente et directrice administrative de cet organisme. Je les remercie d'être venues s'entretenir avec nous. Je suis assuré qu'elles ont déjà eu maintes occasions de rencontrer la sénatrice Rousseau.

Le Sous-comité de la formation et de l'emploi étudie aujourd'hui la liste de thèmes qui ont été soumis à votre association. Nous vivons une période de transition, qui touchera probablement plus durement les femmes que les hommes, du moins à court terme. C'est malheureusement ainsi que procède l'histoire. Vous êtes plus fortes, mais vous avez également développé, à cause de votre générosité, une tolérance face à l'inégalité. J'espère que vous avez déjà commencé à perdre cette caractéristique.

Je demanderai maintenant aux témoins de faire une déclaration préliminaire.

**Mme Martha Colquhoun, présidente du Congrès canadien pour la promotion des études chez la femme:** Monsieur le président, vous avez déjà le mémoire en main. Nous le passerons rapidement en revue, non pas que nous croyons que vous ne pouvez le lire vous-même—vous ne faites sûrement pas partie des analphabètes du Canada—mais, sachant combien vous êtes occupés, nous avons pensé que vous n'auriez peut-être pas le temps d'en prendre connaissance. Nous ajouterons ensuite quelques observations, après quoi, il nous fera plaisir de répondre à vos questions.

Le Congrès canadien pour la promotion des études chez la femme est un organisme bénévole national qui prône l'égalité d'accès et de chance en matière d'éducation et d'apprentissage. Nos recherches, comme bien d'autres, démontrent que l'apprentissage est un des principaux moyens dont disposent les femmes pour acquérir l'indépendance économique et, partant, l'égalité. Nous donnons au mot «apprentissage» une interprétation très large qui inclut les études officielles et non officielles, la formation et l'expérience de la vie.

Dans notre exposé, nous aborderons un certain nombre des thèmes relatifs à la formation et à l'emploi que le Sous-comité



**[Text]**

mittee. Among these will be literacy and adult basic education, the trend towards privatization of training, job creation strategies and the barriers which hinder women's full participation in the paid labour force. We will also present a number of recommendations for consideration by this subcommittee.

**Ms. Aisla Thompson, Executive Director, Canadian Congress for Learning Opportunities for Women:** First of all, we should like to give you a few facts about women in the labour force. Women are entering the paid labour force at an unprecedented rate. In the next ten years, seven out of ten persons entering the labour market will be women. We would like to share with you some of the research points which we have accumulated in a document entitled "Decade of Promise: An Assessment of Canadian Women's Status in Education, Training and Employment, 1976-1985", which was the decade for women.

**Illiteracy:**

- One out of every five Canadian women is considered to be functionally illiterate; that is, has less than a grade nine education;
- functional illiteracy is high among female sole-support parents;
- The likelihood of functionally illiterate women being employed in the paid labour force is no better now than it was ten years ago.

**Education:**

- Despite gains in overall educational attainment, women are still overrepresented in traditional "women's fields";
- women are seriously underrepresented in administrative decision-making positions in education at all levels, schools, community colleges and universities.

**Training:**

- The total number of women receiving federally-sponsored training has declined dramatically. In 1985 there were 12,000 fewer women being trained than in 1977;
- women are still being trained in traditional women's occupations. This is particularly disturbing because the largest number of unemployed women are found in the clerical area;
- Employers are more likely to pay for men's job-related adult education courses than women's.

**Then, concerning Employment and Income:**

- Most part-time workers are women. Primarily women work part-time because they cannot find full-time employment;
- In 1985, women working full-time made 68 per cent of what men earned. When wages for part-time and full-time employment are considered, women earn only 55 per cent.

**[Traduction]**

sénatorial a repérés. Parmi ceux-ci, mentionnons l'alphabétisation et l'éducation élémentaire offerte aux adultes, la tendance à la privatisation de la formation, les stratégies de création d'emplois et les obstacles qui empêchent les femmes de participer pleinement à l'activité économique. Nous présenterons aussi un certain nombre de recommandations au sous-comité.

**Mme Aisla Thompson, directrice exécutive, Congrès canadien pour la promotion des études chez la femme:** Nous aimerions vous exposer, en premier lieu, certains faits au sujet des femmes au travail. Les femmes accèdent au marché du travail rémunéré à un rythme sans précédent. Au cours des dix prochaines années, sept personnes sur dix qui rejoindront la population active seront des femmes. Nous aimerions vous faire part de certains sujets de recherche que nous avons présentés dans un document intitulé *«Decade of Promise: An Assessment of Canadian Women's Status in Education, Training and Employment, 1976-1985»*, qui a été la décennie des femmes.

**Analphabétisme:**

- Une femme canadienne sur cinq est jugée fonctionnellement analphabète, c'est-à-dire qu'elle a moins d'une neuvième année d'instruction;
- l'analphabétisme fonctionnel chez les mères célibataires est élevé;
- La probabilité qu'une femme fonctionnellement analphabète occupe un emploi rémunéré est la même qu'il y a dix ans.

**Éducation:**

- Malgré les progrès réalisés en matière d'éducation, les femmes sont toujours majoritaires dans les secteurs qui leur sont traditionnellement réservés;
- elles sont très insuffisamment représentées dans les postes administratifs de direction à tous les niveaux, dans les écoles, les collèges communautaires et les universités.

**Formation:**

- Le nombre total des femmes qui reçoivent une formation parrainée par le fédéral a énormément baissé. En 1985, leur nombre avait diminué de 12 000 par rapport à 1977;
- les femmes sont toujours formées dans des occupations traditionnelles. C'est particulièrement inquiétant, car la catégorie des employées de bureau compte le plus grand nombre de sans emploi;
- les employeurs ont plus tendance à défrayer les cours destinés aux hommes et non aux femmes.

**Donc, au sujet de l'emploi et du revenu:**

- la plupart des travailleurs à temps partiel sont des femmes, du fait qu'elles ne peuvent trouver un emploi à temps plein;
- en 1985, les femmes qui travaillaient à temps plein gagnaient 68 p. 100 du salaire des hommes. Les salaires totaux versés aux femmes pour le travail à temps partiel et à temps plein, équivalaient à 55 p. 100 de ceux versés aux hommes.

## [Text]

**The Chairman:** Did you say 55 per cent?

**Ms. Thompson:** That is when you combine part-time and full-time wages.

Thus, women still lag far behind men in the areas of education, training and employment.

The first area we would like to address is literacy and adult basic education. Recently, we assisted in writing the Cedar Glen Declaration, and we have passed out copies of it for you. This is policy statement on literacy in Canada, developed by a coalition of national groups concerned with literacy. We fully endorse this statement, which promotes the rights of adults to learn.

We will make some remarks regarding that declaration, but our emphasis will be on undereducated women in Canada.

In 1984, CCLOW conducted a study which explored the problem of illiteracy among Canadian women and investigated whether the needs of adult women learners were being met by existing basic education programs. "Women and Adult Basic Education: An Exploratory Study" documents the fact that one in five Canadian women cannot read and write well enough to participate effectively in today's society. It further notes that most undereducated women in Canada are either unemployed or underemployed and live in poverty.

During the course of this study, a survey of over 100 adult basic education programs across Canada and interviews with women learners themselves indicated that women's educational, psychological and financial needs are not being met by existing institutional programs. Since many educational institutions are youth oriented, their programs are designed from the perspective of young people who are generally free to devote themselves full-time to their studies. These programs are not flexible enough to respond to the needs of adult women who have many responsibilities and time constraints, particularly in relation to the care of their children and other family members.

Other significant barriers to women's participation in adult basic education programs include: lack of money for transportation, child care, materials, registration fees and other related costs; inappropriate curricula and instructional materials; limited numbers of instructors with an awareness of the particular learning needs of women; and a lack of learner participation in identifying and developing the content of the programs.

Programs require a level of literacy and skills which women, particularly immigrant women and re-entry women, have not had an opportunity to achieve. Women have interrupted career patterns, as most take some time out of the paid labour force to raise children.

CCLOW is concerned that government training programs are increasingly being designed to meet the skilled labour needs of Canada's industries rather than the real learning needs of undereducated adults.

## [Traduction]

**Le président:** Avez-vous bien dit 55 p. 100?

**Mme Thompson:** Cette proportion vaut pour le travail à temps partiel et à temps plein.

Ainsi, les femmes tirent de l'arrière dans les secteurs de l'éducation, de la formation et de l'emploi.

Nous aimerions premièrement aborder le domaine de l'alphabétisation et de l'instruction de base des adultes. Nous avons récemment contribué à la rédaction de la *Cedar Glen Declaration* et nous vous en avons distribué des exemplaires. C'est une déclaration de principe sur le degré d'alphabétisation au Canada publiée par un certain nombre de groupements nationaux intéressés par cette question. Nous appuyons pleinement cette déclaration qui favorise le droit des adultes à l'instruction.

Nous ferons certains commentaires au sujet de cette déclaration, mais notre allocution portera surtout sur les femmes insuffisamment instruites du Canada.

En 1984, notre association a effectué une étude sur le degré d'analphabétisme chez les femmes canadiennes pour déterminer si les programmes d'éducation de base actuels répondaient aux besoins des femmes. D'après le document intitulé «Women and Adult Basic Education: An Exploratory Study», une Canadienne sur cinq ne peut ni lire ni écrire assez bien pour participer effectivement à la société d'aujourd'hui. On y signale en outre que la plupart des Canadiennes qui ont un faible degré d'instruction sont soit au chômage, soit sous-employées et vivent dans la pauvreté.

Durant cette étude, une enquête sur plus de 100 programmes d'instruction de base pour adultes et des entrevues avec des femmes en apprentissage ont révélé que les programmes institutionnels actuels ne répondent pas aux besoins d'ordre éducatif, psychologique et financier des femmes. Le fait qu'un grand nombre de maisons d'enseignement s'adressent aux jeunes, leurs programmes sont conçus pour cette clientèle qui est généralement libre de se consacrer à plein temps aux études. Ces programmes ne sont pas assez souples pour répondre aux besoins des femmes adultes qui ont de nombreuses responsabilités et peu de temps, particulièrement à cause de leurs obligations familiales.

Parmi les autres causes d'empêchement à la participation des femmes aux programmes d'instruction de base des adultes on peut citer notamment: le manque d'argent pour le transport, la garde des enfants, les fournitures, les frais d'inscription et autres coûts, des programmes et un matériel éducatif inappropriés, le nombre limité d'instructeurs sensibilisés aux besoins d'apprentissage des femmes, et le manque de participation des étudiantes au choix et à l'élaboration des programmes.

Les programmes exigent un degré d'instruction et de compétence que les femmes, plus particulièrement les immigrantes et celles qui réintègrent le marché du travail, n'ont pas eu la possibilité d'atteindre. La plupart interrompent leur carrière un jour ou l'autre, pour élever leurs enfants.

Notre organisme s'inquiète de ce que les programmes de formation gouvernementaux répondent de plus en plus aux besoins des industries canadiennes en main-d'œuvre spécialisée, plutôt qu'au véritable besoin d'apprentissage des adultes qui manquent d'instruction.

## [Text]

**The Chairman:** I hope that you will expand on that.

**Ms. Thompson:** Frequently, courses teach skills which are job specific and not easily transferred to other work places. Because women move in and out of the labour force to raise children, they must be trained in transferable skills and in generic skills. Training periods are usually too short, and there is little time designated for upgrading in reading, writing and mathematics.

CCLOW urges government to realize that, in order for undereducated women to participate successfully in employment training programs, it will be necessary to provide basic literacy and upgrading, "pre-trades" training and "bridging" components such as child care; nonsexist instructors, counselors and materials; life-skills instruction; transportation assistance; and opportunities for student advocacy and involvement.

We would like to make a number of recommendations regarding literacy, which are as follows:

1. That basic education—grades 1 to 12, or the equivalent—be made available to all Canadians without discrimination, especially without discrimination on the basis of sex, age, and place of residence;
2. That priority be given to supporting literacy and adult basic education programs that involve learners in decisions regarding such matters as the content and pacing of their learning;
3. That support be given to a wide range of literacy programs, including not only those provided by schools and community colleges, but also those provided by literacy groups, women's groups, community groups and voluntary organizations;
4. That priority be given to supporting literacy and adult basic education programs which reflect and respond to the needs of women adult learners, including provisions of:
  - appropriate financial support for women who want to undertake literacy and basic education on either a part-time or a full time basis;
  - supplementary services such as child care, transportation and counselling services;
  - curricula and teaching materials relevant to the learning needs of adult women;
  - instructors and literacy workers with an awareness of the differences between the learning needs of women and men, and to reflect this awareness in the content and process of their curriculum; and
5. That women in literacy and adult education programs be informed of the declining demand for traditional female jobs and of the opportunities available in both traditional and nontraditional training programs and occupations, and that government employment training programs include literacy training.

## [Traduction]

**Le président:** J'espère que vous préciserez ce point.

**Mme Thompson:** Fréquemment, les professeurs dispensent une formation axée sur des emplois précis et qui ne peut facilement servir ailleurs. Étant donné que les femmes alternent entre le travail et la maison pour élever leurs enfants, elles devraient recevoir une formation polyvalente. Les périodes de formation sont habituellement trop brèves et on consacre trop peu de temps à l'amélioration de la lecture, de l'écriture et des mathématiques.

Notre association invite le gouvernement à reconnaître que, pour aider les femmes qui manquent d'instruction, à participer pleinement aux programmes de formation professionnelle, il faudra leur donner des cours de base et de perfectionnement, une formation préparatoire au travail et des connaissances «intercalaires» comme la garde des enfants, dispensées par des instructeurs non sexistes et des conseillers et avec du matériel pédagogique; une instruction sur les besoins vitaux, une aide pour le transport et les occasions de se faire valoir et de participer.

Nous aimerions formuler un certain nombre de recommandations au sujet du degré d'instruction; les voici:

- Que l'instruction de base—c'est-à-dire de la première à la deuxième année, ou l'équivalent—soit accessible à tous les Canadiens sans distinction, surtout en raison du sexe, de l'âge et du lieu de résidence;
- Que la priorité soit accordée à l'approbation et aux programmes de formation de base des adultes en faisant appel à la participation des étudiants/étudiantes au contenu des programmes et au rythme d'apprentissage;
- Qu'on appuie une vaste gamme de programmes d'instruction, non seulement ceux qui dispensent les écoles ou les collèges communautaires, mais également ceux qui sont fournis par des groupes voués à la promotion de l'éducation des groupes féminins et communautaires et des organismes bénévoles;
- Que la priorité soit accordée aux programmes de formation de base destinés aux adultes qui répondent aux besoins des étudiantes adultes en prévoyant notamment:
  - un appui financier approprié pour les femmes qui désirent acquérir des connaissances de base et une culture générale, à temps partiel ou à temps plein;
  - des services supplémentaires: garderies, transport et services de consultation;
  - des programmes et du matériel pédagogique qui répondent vraiment aux besoins des femmes adultes;
  - des instructeurs et des enseignants sensibilisés aux différences entre les besoins d'apprentissage des femmes et des hommes, et qui en tiennent compte dans leurs cours; et
- Que les femmes inscrites à des programmes de formation pour adultes et des cours d'instruction générale soient informées de la baisse de la demande en ce qui concerne les emplois traditionnellement réservés aux femmes et des possibilités qu'offrent les programmes et les occupations traditionnels et non traditionnels, et que les programmes



[Text]

**Ms. Colquhoun:** Our next area is training and job creation.

The total number of persons being trained in Canada has been steadily decreasing. Although the proportions of women currently being trained in federally-sponsored training programs appears to be close to their percentage of the labour force—about 44 per cent—the total number of women receiving training has decreased.

The amount of federal dollars spent on training has also decreased. Spending under the Canadian Jobs Strategy has decreased from \$2.2 billion in 1984-85 to \$1.8 billion in 1987-88.

The underlying premise of federal job strategies is to provide full employment for those Canadians who want to be employed in the paid labour force. As most new entrants into the labour force are women, training and job creation for women should be a priority.

We have already outlined some of the barriers which face women in their quest to achieve improved learning opportunities. In order to make training more accessible to women, the system must be more responsive to women's needs, and it must take into account the ways in which women learn.

Innovative and effective programs need to be developed and implemented to inform young women of the reality of women's lives and to encourage early, realistic career plans.

One of the most discouraging things that people in education face is the fact that our young women, even though they will be looking ahead to 30 years of paid employment, still see work as an "until I" thing, as Heather Menzies says, namely, that they will work "until I get married, until I have my first child; until I have my down payment for a mortgage." They are simply unable to accept the fact that work for them will be a major component of their lives.

We have been remiss in not understanding that the reason that we are not able to make young women realistic about the necessity for job training is that in proposing that to them and trying to make them understand it we are, in effect, asking them to let go of the dream that most of us start out with in life of the nuclear family where the husband works and the wife stays home with the children. Consequently, women have been much less willing to move into taking training seriously than other groups for whom we have made affirmative action kinds of programs. With those groups—the immigrant, handicapped, native and so on—basically we have given them a dream, but with women we are asking them to forego the dream. That is an important consideration when we are dealing with our young people.

The achievement of equality in training is also related to economic and social policies. Women must be encouraged to enter non-traditional occupations which will provide them with long-term, well-paying jobs. Reforms in the areas of equal pay

[Traduction]

de formation professionnelle du gouvernement comportent  
des cours d'instruction générale.

**Mme Colquhoun:** Notre prochain sujet a trait à la formation et à la création d'emplois.

Le nombre total de ceux qui suivent des cours de formation a diminué constamment. Même si la proportion des femmes actuellement inscrites à des programmes de formation fédéraux semblent se rapprocher du pourcentage qu'elles représentent dans la population active—environ 44 p. 100—le nombre total des femmes en formation a diminué.

Les montants fédéraux consacrés à la formation ont aussi baissé. Dans le cadre de la Stratégie canadienne en matière d'emploi, les dépenses sont passées de 2,2 milliards de dollars en 1984-1985 à 1,8 milliard de dollars en 1987-1988.

La raison d'être des stratégies d'emploi est d'assurer le plein emploi aux Canadiens qui veulent faire partie de la main-d'œuvre rémunérée. Comme la plupart des nouveaux venus sont des femmes, la formation et la création d'emplois axée sur elles devraient être prioritaires.

Nous avons déjà parlé des obstacles que rencontrent les femmes quand elles veulent profiter des possibilités offertes pour accroître leurs connaissances. Si l'on veut que les services de formation soient plus accessibles aux femmes, il faut les adapter à leurs besoins et tenir compte des particularités de leur processus d'apprentissage.

Il faut élaborer et mettre en œuvre des programmes innovateurs et efficaces pour informer les jeunes femmes de ce qui les attend dans la vie et les encourager très tôt à se dresser un plan de carrière réaliste.

Ce qui décourage le plus nos experts en éducation, c'est que les jeunes femmes, qui passeront peut-être 30 ans à travailler, considèrent le travail comme une activité temporaire ou, comme le mentionne Heather Menzies, comme une activité «en attendant de se marier, en attendant d'avoir un enfant, en attendant d'avoir accumulé le capital nécessaire pour acheter une maison». Elles sont tout simplement incapables de s'imaginer que le travail occupera une part importante de leur vie.

Nous ne nous sommes jamais trop demandé pourquoi nous n'arrivons pas à amener les jeunes femmes à considérer en tout réalisme qu'il est nécessaire d'apprendre un métier, car en leur faisant prendre conscience de cette réalité, nous aurions brisé tous les rêves que la plupart d'entre nous nourrissent: former une famille nucléaire où le mari travaille et où la femme demeure à la maison pour garder les enfants. C'est d'ailleurs ce qui a amené les femmes à attacher moins d'importance à l'avantage de prendre leur formation au sérieux que les autres groupes pour lesquels il existe des programmes d'action positive. À ces groupes—les immigrants, les personnes handicapées, les autochtones, et ainsi de suite—nous avons fait miroiter un rêve, tandis qu'aux femmes, nous avons demandé d'en oublier un. C'est un facteur important qu'il faut considérer lorsqu'on s'adresse aux jeunes.

L'égalité dans les niveaux de formation est également très liée à notre politique socio-économique. Il faut encourager les femmes à accéder à des emplois non traditionnels, durables et fort rémunérateurs. Il faut réformer nos notions de salaire égal pour travail de valeur égale et d'égalité des chances, si nous

## [Text]

for work of equal value and employment equity are required to adjust the prevailing gender imbalance in the labour market.

Our recommendations are as follows:

6. That, while we are pleased that re-entry women are recognized as special needs groups under the re-entry program of the Canadian Jobs Strategy, the eligibility criteria of having to be absent from the labour force for three years is too restrictive. It does not accommodate women who work part-time and are in need of re-training, women who are undereducated nor women who are underemployed. Especially hard hit are immigrant women whose pride and economic survival needs make them take any job, so they are not able to qualify for training.

These women will take any job at all simply in order to stay in Canada, to keep their families together and to help provide some standard of living. Consequently, they never qualify at all. We further recommend:

7. That women be encouraged to enter non-traditional occupations; that is, occupations in such areas as the trades and management, where women constitute less than one-third of the workers in those categories;
8. That part-time workers be extended proportionately rated benefits; and
9. That a universally accessible childcare system be established.

As illustrated by the statistics presented earlier in this document, women are segregated in a narrow range of occupational groupings. Specifically, women are clustered in the sales, service and clerical areas. To a great extent, it is these areas of "women's work" which are being eroded and de-skilled by technological change. The impact of technological change on clerical or secretarial work is particularly alarming because it not only affects women currently employed in these areas, it also has a detrimental effect on women who have temporarily dropped out of the labour force to raise children.

Thus, training and re-training of workers whose skills are becoming obsolete is critical. Clerical workers, bank tellers and cashiers need to become conversant with the new technology. Training and re-training resources must be directed towards workers whose jobs are becoming redundant.

In that regard, we would make the following recommendations:

10. That there be more on-the-job training for workers in jobs which have a future. As working women hold down two jobs-homemaker and mother and worker-they must be provided with information on the evolving nature of the

## [Traduction]

voulons redresser le déséquilibre entre les sexes sur le marché du travail.

Dans cette veine, nous formulons la recommandation suivante:

Bien que nous nous réjouissons que les femmes soient reconnues comme faisant partie des groupes ayant des besoins spéciaux dans le cadre du programme de retour au marché du travail dans *La planification de l'emploi*, nous estimons que le critère d'admissibilité qui exige qu'une personne ait été absente du marché du travail pendant trois ans est trop restrictif. Il ne convient pas aux femmes qui travaillent à temps partiel et qui ont besoin de recyclage, ni à celles qui n'ont pas reçu une instruction ou une formation suffisante. Les problèmes les plus cruciaux se trouvent chez les femmes immigrantes, qui par fierté ou pour combler des besoins de simple survie économique, sont portées à accepter n'importe quel emploi et à n'être pas, en conséquence, admissibles aux programmes de recyclage.

Ces femmes seront portées à accepter n'importe quel emploi tout simplement pour pouvoir demeurer au Canada, pour que leur famille puisse demeurer unie et pour avoir un niveau de vie décent. En conséquence, elles ne sont jamais admissibles aux programmes. Nous recommandons donc:

- Qu'on incite les femmes à accéder aux occupations non traditionnelles, c'est-à-dire au secteur des métiers et aux postes de gestion, où les femmes représentent moins du tiers des travailleurs dans ces catégories;
- Que les employés à temps partiel puissent bénéficier d'avantages proportionnels à leur temps de travail; et
- Qu'un régime universel de garderies soit institué.

Comme l'illustrent les statistiques présentées dans ce document, les femmes sont ségréguées dans un très petit nombre de domaines d'emploi. Typiquement, elles sont confinées aux ventes, au secteur des services et aux emplois de bureau. Dans une grande mesure, ces tâches réservées traditionnellement aux femmes sont en voie de disparition à cause des changements technologiques. Or, ces changements ont des effets particulièrement alarmants dans le secteur du secrétariat et des tâches de bureau, car leurs victimes sont non seulement les femmes qui occupent actuellement ces emplois, mais également celles qui ont temporairement quitté la main-d'œuvre active pour élever des enfants.

Il faut donc de toute urgence former et recycler ces travailleuses dont les compétences ne seront bientôt plus requises. Les employés de bureau, les caissiers des banques et des magasins doivent s'adapter à la nouvelle technologie. Les ressources de formation et de recyclage doivent servir aux travailleurs dont les emplois seront bientôt déssués.

Pour régler ce problème, nous faisons donc les recommandations suivantes:

- Qu'on accentue la formation en cours d'emploi chez les travailleurs qui exercent des métiers qui ont de l'avenir. Comme les femmes au travail ont deux emplois, celui de mère et maîtresse de maison et de travailleuse, on doit les



## [Text]

workplace and encouraged to take on-the-job training necessary for a smooth transition into new areas of work.

11. That women re-entering the labour force have group and individualized counselling to help them in assessing their skills and to inform them of job opportunities and to develop job readiness.

12. That women have access to pre-training and up-grading courses necessary for success in job training programs.

13. That women who are in jobs and being made redundant by technology should have on-the-job training to secure other jobs.

14. That the requirement for high school graduation should be successful completion of courses in maths, science and computer education. As we mentioned, young women cannot be expected to be realistic in their plans and to make these courses, as they now exist in most places, options, simply permits them to make a decision that is going to handicap them for the rest of their lives.

15. That maths, science and computer education courses include information on contributions made by women in these fields and that course curriculum have a balanced perspective that takes into account women's and men's life experiences. I am sure that one of the reasons I stayed in science through university to the extent that I did was because I had a physics professor, who, instead of talking about the unequal expansion of things, explained to me what would happen to a crystal bowl if you put it in boiling water. That was something which touched my life. Most of the examples and illustrations totally leave out women's life experiences.

16. That programs be developed to give young women role models and that more instructors in technical and computer education courses be female.

This Senate subcommittee is concerned with the extent to which responsibility for training falls upon the individual, schools, governments, the private sector, community organizations and labour unions.

CCLOW is concerned that any re-assignment of responsibilities not impact negatively on women. CCLOW is maintaining a watching brief on the federal government and its increased emphasis on privatization. By private sector, we refer to for-profit enterprises; by public sector, we refer to the not-for-profit sector. A number of community groups which work with disadvantaged groups in society—women, the disabled, visible minorities and immigrant women—are concerned that

## [Traduction]

informer de l'évolution du marché du travail et les encourager à s'inscrire aux programmes de formation en cours d'emploi pour leur faciliter la tâche de s'adapter à un nouveau métier;

Que les femmes qui retournent sur le marché du travail puissent avoir accès à des services d'orientation de groupe et individualisés pour leur permettre d'évaluer leurs aptitudes, de connaître les possibilités d'emploi et de répondre aux exigences du marché du travail;

Que les femmes puissent avoir accès à des programmes de préparation à la formation à des cours de rattrapage pour leur permettre de réussir lorsqu'elles s'inscriront à des programmes de formation;

Que les femmes qui occupent un emploi menacé de devenir désuet en raison des changements technologiques puissent recevoir une formation en cours d'emploi leur permettant de se trouver un autre poste.

Que pour obtenir un diplôme d'études secondaires, il suffise de réussir les cours de mathématiques, de sciences et d'informatique. Comme nous l'avons mentionné, on ne peut espérer que les femmes soient pleinement réalistes dans leurs plans, car les cours donnés actuellement dans bien des endroits, où l'on n'offre que des options, leur permettent à peine de prendre des décisions qui les handicaperont pour le reste de leur vie.

Que les cours de mathématiques, de sciences et d'informatique les renseignent sur la contribution des femmes dans ces domaines et que les programmes de cours comportent un certain équilibre qui rende compte des expériences des hommes et des femmes dans la vie. Je vous garantis que si j'ai été aussi tenace en sciences à l'université, c'est entre autres parce que mon professeur de physique, au lieu de nous dire que toutes les choses n'avaient pas le même degré d'expansion, nous a illustré ce qui arriverait si l'on mettait une boule de cristal dans l'eau bouillante. C'est une expérience qui m'a beaucoup influencée dans la vie. La plupart des exemples et des illustrations utilisés par les formateurs ne tiennent absolument pas compte des expériences de la vie des femmes.

Que l'on élabore des programmes pour donner des modèles aux jeunes femmes et qu'un plus grand nombre de formateurs dans les secteurs technique et informatique soient des femmes.

Votre Sous-comité sénatorial semble préoccupé par la part de responsabilités que doivent prendre les individus, les écoles, les gouvernements, le secteur privé, les organismes communautaires et les syndicats dans la formation.

Le CCPEF espère qu'en répartissant autrement les responsabilités, on ne causera pas préjudice aux femmes. Notre organisme surveille de près le gouvernement fédéral et sa propension à la privatisation. Le secteur privé est constitué d'entreprises dont l'objectif principal est de faire des profits; le secteur public, lui, ne poursuit pas de but lucratif. Un bon nombre des groupes communautaires qui œuvrent auprès des défavorisés de la société—les femmes, les handicapés, les minorités visibles et les femmes immigrantes—craignent que le



## [Text]

the for-profit sector is not responsive to the special needs of these groups.

Women's special needs include provision for adequate child care, accessible transportation, financial resources and programs that build support groups and enhance confidence and self-esteem. Such programs are especially important for women who have been isolated while raising children, because of language barriers or for those who have been victims of rape, sexual, physical or emotional abuse or abandonment. Groups which successfully work with women take an integrative and holistic approach to training by incorporating counselling services, upgrading courses, net working and support groups, job placements, job finding clubs and follow-up as integral parts of their programs. CCLOW's Bridging Program in Regina is a good model of such an approach and it has successfully trained hundreds of women in the last three years.

Unfortunately, employers in the for-profit sector have not adopted this approach. Evaluations of federally-sponsored training programs under the Student Summer Seed Grants Program, for instance, have shown that the not-for-profit sector provided job training and experience that was more relevant to students' courses of studies and career plans than did the for-profit sector.

In this regard, we would make the following recommendations:

17. That the Canada Employment Commission evaluate existing training programs to determine to what extent the needs of disadvantaged groups, and that includes women, are being met;
18. That all training programs be required to integrate support service such as counselling, libraries and learning resources; and
19. That more resources be channelled towards bridging programs and training in the not-for-profit sector.

I have just a few final comments touching on matters of which I think we are all aware but, nonetheless, these need to be said over and over before we finally hear them.

It is important to remember that, by and large, women work for the same reasons men work but women work without the same sense of entitlement to both a career and family that almost every man takes for granted. They also work without the kinds of supports that men have routinely enjoyed.

It is also very important to be aware of the fact that women are moving into the world of work in unprecedented numbers at just that point in time in our society when jobs are disappearing. Jobs are disappearing not just here and there in industry but in a way that I think is structural and systemic.

## [Traduction]

secteur des entreprises lucratives ne se soucie guère des besoins spéciaux de ces groupes.

Parmi les besoins spéciaux des femmes, il y a l'accès à des services de garde de qualité, à des moyens de transport, à des ressources financières et à des programmes d'aide aux groupes de soutien, qui favorisent la confiance en soi et la fierté personnelle. Ces programmes sont particulièrement importants pour les femmes qui sont demeurées isolées dans leur maison occupées qu'elles étaient à élever leurs enfants, qui n'ont pas une connaissance suffisante de la langue du travail ou qui ont été victimes de viols, d'abus sexuels, de sévices physiques ou émotionnels ou d'abandon. Les groupes qui réussissent à aider vraiment les femmes ont une approche intégrale et holistique de la formation, car ils offrent des services d'orientation, des cours de recyclage, des réseaux et des groupes de soutien, des services de placement, des clubs de recherche d'emplois et un suivi, dans le cadre de leurs programmes réguliers. Le programme de recyclage du CCPEF à Regina, qui est fondé sur cette approche, est un bon modèle car il a réussi à former des centaines de femmes au cours des trois dernières années.

Malheureusement, les employeurs du secteur à but lucratif ne croient pas en cette approche. Une évaluation des programmes de formation parrainés par le gouvernement fédéral dans le cadre du Programme d'emplois d'été des étudiants, par exemple, a prouvé que le secteur sans but lucratif donnait une formation et une expérience pratiques beaucoup plus en rapport avec les cours et les plans de carrière des étudiants que le secteur à but lucratif.

À cet égard, nous faisons les recommandations suivantes:

- Que la Commission d'emploi du Canada évalue les programmes de formation existants pour déterminer dans quelle mesure ils tiennent compte des besoins des groupes défavorisés, y compris de ceux des femmes;
- Que tous les programmes de formation prévoient des services de soutien, comme des services d'orientation, des bibliothèques et des ressources d'apprentissage; et
- Que plus de ressources soient affectées aux programmes de recyclage et de formation dans le secteur à but non lucratif.

Pour terminer, j'aimerais faire quelques remarques à propos de certains points dont nous sommes tous, je crois, au courant, mais sur lesquels il nous faut quand même revenir sans cesse pour qu'on y prête attention.

Il importe de se rappeler que, généralement parlant, les femmes travaillent pour les mêmes raisons que les hommes, mais que contrairement à la plupart des hommes, elles ne se sentent pas le même droit de mener de front leur carrière et leur vie familiale. Elles ne jouissent pas non plus des mêmes appuis que ceux sur lesquels les hommes ont l'habitude de compter.

Il importe également de se rappeler que les femmes entrent sur le marché du travail en nombre sans précédent, juste au moment où les emplois se font de plus en plus rares. Cette diminution du nombre d'emplois n'est pas seulement ponctuelle, elle est, à mon avis, structurelle et systémique.

## [Text]

Very often, jobs are disappearing without us even being aware that they have disappeared. As an example, a friend of mine runs a large insurance agency. A couple of years ago he remarked to me quite happily that he is now running his agency with only two women—"girls"—as he called them when, only ten years ago, he used to employ 20. I asked him why that was the case since he is writing more insurance than ever before. He told me that he was writing almost twice as much insurance as ever before but now the insurance companies, with computers, are simply spewing out personalized policies for customers. I asked him if it made him feel bad about having to let go of some of these people, some of whom had worked for him for years and he told me that he had not fired one single person. He said that as they had to leave the job because they were pregnant, their husbands had transferred or because they were moving too far away to handle child care arrangements, because women would like to work close to home, he did not replace them. He told me that he did not fire one single person. These are jobs that we do not even know have disappeared because nobody was fired and no one went on UIC.

It is also important to realize that women bring to the workplace values. They bring to the training positions that they hold values that are particular to women. They are concerned about what is happening to their children and it is important to them that there be good child care. They feel that their children are being damaged while they are studying. If a child gets sick while the mother is studying for an exam, there is no contest over what will take priority. It is important that the training programs in the educational system recognize that.

It is important that they be able to achieve a living wage without having to compromise their personal integrities; their commitment to child care and family responsibilities; and their attitudes towards co-operation rather than competition. They are concerned about schools, church, and community rather than having more global concerns such as those for the executive suite or concerns for the corporate goal.

Women are concerned with connectiveness. They are concerned with family values. It is important that those concerns be recognized. For example, in Manitoba we have a large training institution called Red River Community College which does a fine job, but a woman who lives across town has to spend one hour to one hour and a half on the bus in order to get to that institution. That is more time than she can afford to be away from home in addition to the training time itself. The people who set up Red River, simply never thought about that. What they have done is disenfranchise an awful lot of potential learners.

I think it is important to remember that, as work is changing and as work may be disappearing for good, it is not going to be enough just to tinker with the system. For example, when certain workers agreed to go to a 35-hour week with the idea that it would make fewer jobs redundant and that they would not have to lay off so many people, they discovered that they did

## [Traduction]

Très souvent, les emplois disparaissent à notre propre insu. Par exemple, un de mes amis qui dirige une importante agence d'assurance me faisait remarquer il y a quelques années qu'il n'avait maintenant plus besoin que de deux employées—des «filles», comme il les appelait—alors que dix ans plus tôt, il en avait 20. Je lui ai demandé comment il expliquait cela, étant donné qu'il vendait plus d'assurance que jamais. Il m'a confirmé qu'il vendait effectivement deux fois plus de contrats d'assurance qu'avant, mais que maintenant, l'informatisation permettait aux compagnies d'assurance d'expédier des polices d'assurance personnalisées à leurs clients. Je lui ai alors demandé s'il avait trouvé difficile de remercer certaines de ses employées, qui, parfois, avaient travaillé pour lui pendant des années. Il m'a répondu qu'il n'avait eu à congédier personne. Certaines de ses employées avaient quitté leur emploi parce qu'elles étaient enceintes, parce que leurs maris avaient été mutés ou parce qu'elles déménageaient trop loin pour pouvoir assurer la garde de leurs enfants, et il a décidé de ne pas les remplacer. Il m'a affirmé n'avoir congédié aucune employée. Ce sont là des emplois qui ont disparu sans que nous ne nous en apercevions, étant donné que personne n'a été congédié ni n'a réclamé des prestations d'assurance-chômage.

Il ne faut certainement pas oublier que les femmes apportent avec elles des valeurs dans leur milieu de travail. Elles apportent à leurs postes de formation des valeurs particulières aux femmes. Elles se préoccupent du sort de leurs enfants et, pour elles, il est important qu'il y ait de bonnes garderies. Elles ont l'impression que leurs enfants sont lésés lorsqu'elles sont aux études. Si un enfant tombe malade pendant que sa mère étudie pour un examen, inutile de se demander ce qui aura priorité. Il importe que les programmes de formation prévus dans le système d'éducation tiennent compte de ce fait.

Il faut que les femmes soient en mesure de gagner décemment leur vie sans avoir à renoncer à leur intégrité personnelle, à leur engagement envers le bien-être de leurs enfants et leurs responsabilités familiales, et à leur préférence pour la collaboration plutôt que pour la compétition. Elles se préoccupent de questions scolaires, religieuses et communautaires, plutôt que de questions touchant la direction ou les objectifs de l'entreprise.

Les femmes s'intéressent à nouer des relations. Pour elles, les valeurs familiales sont importantes et il leur importe que ces préoccupations soient prises en considération. Par exemple, nous avons au Manitoba un important et excellent établissement de formation appelé Collège communautaire de Red River. N'empêche qu'une femme qui habite de l'autre côté de la ville doit faire une heure à une heure et demi d'autobus pour s'y rendre. C'est beaucoup plus qu'elle peut se permettre de passer à l'extérieur du foyer, sans parler des heures de cours elles-mêmes. Les responsables de cet établissement n'ont tout simplement pas pensé à ce détail. Ils privent ainsi de formation un nombre incroyable de femmes.

Il faut se rappeler, qu'au rythme où les emplois se transforment ou disparaissent à jamais, il ne suffit pas de retoucher le système. Ainsi, lorsque des travailleurs ont consenti à ce que leur semaine de travail soit réduite à 35 heures pour ne pas être déclarés excédentaires et perdre leur emploi, ils se sont rendu compte que les travailleurs n'avaient pas augmenté de



*[Text]*

not achieve something like the 12 per cent increase in the number of workers they would need, they achieved almost zero per cent increase because people simply improved their productivity. So while the intent was good, and certainly we need to look at all of those approaches, just tinkering with the system is not not going to be good enough. It is particularly important that we not push people into job sharing and part-time work when what they really need is full-time employment. Perhaps most important is to remember that all of us, in one way or another, define ourselves by what we do, by how we earn a living, by how we use our time. It is increasingly difficult to know the dancer from the dance, yet if we move into a time when people do not have employment, then our whole notion of how we define ourselves is going to change. We need a new work agenda for Canadians.

Thank you, Mr. Chairman. We will be happy to entertain any questions and expand upon any points.

**The Chairman:** Thank you. You were marvellously enlightening. I would call upon Senator Rousseau, after which I have several of my own questions and Miss Dearing will also have questions. She is the Research Co-ordinator of this subcommittee.

**Le sénateur Rousseau:** Tout d'abord, je dois vous féliciter pour l'intérêt de votre groupe. Je pense que l'intérêt dans la formation et le recyclage des femmes rencontre les préoccupations de notre sous-comité du Sénat sur la formation et l'emploi.

Tout d'abord, je voudrais savoir si vous recevez des argents des gouvernements provinciaux ainsi que du gouvernement fédéral.

Deuxièmement, comment est-ce que votre groupe entre en contact avec ces femmes dans différents milieux à travers le Canada? On nous a donné un exemple comme celui de Regina mais j'imagine qu'il y a des programmes qui existent à l'extérieur de Regina. J'aimerais savoir comment vous pouvez rencontrer ces groupes et vous faire connaître afin d'encourager ces femmes à se recycler ou à suivre des cours selon leur désir et leur champ d'intérêt particulier dans différentes régions et aussi au niveau de l'emploi créé dans ces régions?

**Ms. Colquhoun:** Senator, if I might interrupt, you have asked two questions and I wonder we could answer those, to begin with. Ms. Thomson will comment on the funding because she is closest to that.

**Ms. Thompson:** Yes, the CCLOW does receive government funding. Primarily, our operational funding comes from the women's program, Secretary of State. We do from time to time receive project funding. We have received it from Employment and Immigration Canada and Health and Welfare Canada.

We are a membership based organization so we receive membership dues from organizations and individuals across Canada. We are also a charitable organization, so we receive donations occasionally from foundations and individuals.

*[Traduction]*

12 p. 100 comme on l'escomptait, mais que leur nombre était resté le même parce que la productivité, elle, s'était améliorée. Donc, même si l'intention était louable au départ—et il convient bien sûr d'envisager toutes les solutions possibles—, il ne suffit pas de retoucher le système. Il ne faut surtout pas inciter les gens à accepter du travail à temps partiel ou en temps partagé, lorsqu'ils ont vraiment besoin de travailler à temps plein. Ce qu'il faut peut-être se rappeler avant tout, c'est que chacun d'entre nous se définit, d'une façon ou d'une autre, en fonction de ce qu'il fait, de la façon dont il gagne sa vie et de son emploi du temps. Il est de plus en plus difficile de dissocier le danseur de la danse. Toute notre façon de nous définir sera probablement changée, si nous entrons dans une ère de chômage chronique. Il fut imaginer un nouveau cadre de travail pour les Canadiens.

Je vous remercie, monsieur le président. Nous sommes maintenant prêtes à répondre à vos questions et à préciser certains points, s'il y a lieu.

**Le président:** Je vous remercie. Vous nous avez fait un exposé des plus instructifs. Je donnerai d'abord la parole à la sénatrice Rousseau, après quoi je poserai moi-même quelques questions avant de laisser la parole à madame Dearing, qui est coordonnatrice de la recherche pour notre sous-comité.

**Senator Rousseau:** First of all, I would like to praise your group for the interest it has shown in this issue. The training and recycling of women are indeed issues that concern the Senate Sub-committee on Training and Employment.

Firstly, I would like to know if you receive any financial assistance from the provincial and federal governments?

Secondly, how does your group get in touch with these women in various communities across Canada? We were told about Regina, just as an example, but I would imagine that there are other programs outside of Regina. I would like to know how you contact these groups and encourage women in the different regions to recycle themselves or to enroll in courses in an area of interest to them or in an area in which jobs are available in these regions?

**Mme Colquhoun:** Sénateur, si je peux me permettre de vous interrompre, je me demande si nous ne pourrions pas commencer par répondre à vos deux premières questions. Mme Thompson répondra à votre question au sujet de notre financement, étant donné qu'elle est plus au courant que moi de cet aspect.

**Mme Thompson:** Oui, le CCPEF est effectivement financé par le gouvernement et, essentiellement, par le secrétariat d'État dans le cadre du programme destiné aux femmes. Nous recevons aussi de temps à autre des subventions pour des projets précis. Nous en avons reçu des ministères de l'Emploi et de l'Immigration et de celui de la Santé nationale et du Bien-être social.

Étant une organisation formée de membres, nous percevons des cotisations de divers organismes et particuliers de tout le Canada. Nous sommes également un organisme de charité.



[Text]

We also have a network in every province and territory of the country. The women who work in these networks from time to time receive provincial grants to carry out various activities in their particular areas.

**Le sénateur Rousseau:** Vous nous avez parlé de votre effectif; est-ce que ce sont des membres au sens collectif ou individuel?

**Ms. Thompson:** Membership is either individual or organizational. Our membership is diverse. Some members are libraries that want to receive our publications. I have referred to one of them, "Decade of Promise". We also publish a quarterly magazine called *Women's Education/des femmes*. Our membership is also made up of women's organizations, government officials, government departments, either provincial or federal, women's programs in community colleges, women's studies departments in universities and so on. It is quite a diverse membership. We have both francophone and anglophone members.

We try to publish in both official languages but it is quite difficult to translate absolutely everything since we do not have translation funds.

**Le sénateur Rousseau:** Ma deuxième question était celle-ci: j'imagine que vous avez une structure canadienne nationale et dans chaque province vous avez un réseau. Alors, comment faites-vous pour rejoindre les femmes et les motiver à aller suivre des cours, par exemple?

**Ms. Colquhoun:** Our structure is much as you anticipate, senator. We have a director in every province and territory and we have a national board that is made up of those directors. The director in each province or territory maintains a network and those people consist of those who provide adult education and those who are recipients, although my hunch is that most of our members are people providing adult education. In other words, they work in various programs at community colleges, for non-profit community groups and so on.

Our network in Regina decided that there really needed to be a program to bring women into training. They designed what we have called a bridging program, which has become a model in Canada, whereby they provide the kinds of support for women that they felt, through their research with women, their knowledge of women, their work with women over the years, was essential. It has been an extremely successful program. It is in co-operation with Regina Plains Community College that the program is delivered and it is funded by CEIC. It is a program of approximately \$1.5 million.

**Ms. Thompson:** We also have another smaller program in Fredericton, New Brunswick. It is funded under the job re-entry program of CEIC. It trains women in non-traditional occupations.

[Traduction]

Nous recevons donc occasionnellement des dons de la part de fondations et de particuliers.

Nous avons aussi un réseau dans chaque province et territoire du pays. Les femmes qui travaillent au sein de ces réseaux reçoivent de temps à autre des subventions provinciales pour poursuivre leurs activités dans leurs domaines d'intervention respectifs.

**Senator Rousseau:** You spoke about your membership. Is membership individual or organizational?

**Mme Thompson:** L'adhésion est individuelle ou collective. Notre affiliation est variée. Certains de nos membres sont des bibliothèques qui veulent recevoir nos publications. Je vous ai parlé de l'une de ces publications: «*Decade of Promise*». Nous publions également une revue trimestrielle intitulée «*Women's Education des femmes*». Nous comptons parmi nos membres des associations féminines, des fonctionnaires du gouvernement, des ministères provinciaux et fédéraux, des programmes féminins de collèges communautaires, des départements universitaires d'études sur la femme, etc. Nos membres sont donc fort variés et se recrutent chez les francophones et les anglophones.

Nous essayons de publier dans les deux langues officielles, mais il n'est pas facile de tout traduire, surtout que nous n'avons pas de budget pour la traduction.

**Senator Rousseau:** I suppose you have a national structure and a network of people in each province. How do you go about reaching women and motivating them to follow courses, for instance?

**Mme Colquhoun:** La structure de notre association est à peu près celle que vous seriez en lieu d'attendre sénateur. Chaque province et territoire a son directeur; réunis, ces directeurs forment le conseil national. Le directeur maintient dans chaque province ou territoire un réseau d'enseignement qui comprend ceux qui dispensent l'éducation aux adultes et ceux qui la reçoivent; toutefois, nos membres se recrutent plutôt; je crois, chez ceux qui dispensent l'enseignement, c'est-à-dire ceux qui contribuent à divers programmes des collèges communautaires, qui œuvrent pour des groupes bénévoles, etc.

Notre réseau de Regina a décidé qu'il avait vraiment besoin d'un programme de formation pour les femmes. Il a instauré ce que nous appelons un programme de liaison; il est devenu un modèle pour le Canada et procure aux femmes l'aide reconnue comme étant nécessaire d'après les recherches que nous avons effectuées auprès d'elles et les informations que lui avait permis de recueillir les travaux qu'il a exécuté avec elles, au fil des ans. Ce programme a connu beaucoup de succès. Établi par la CEIC, il est réalisé conjointement avec le Collège communautaire de Regina Plains, au coût d'environ 1,5 million de dollars.

**Mme Thompson:** Nous avons également un programme plus modeste, à Fredericton, Nouveau-Brunswick. Il est financé en vertu du programme de réintégration professionnelle de la CEIC. On y forme les femmes pour occuper des postes non traditionnels.

[Text]

Just by way of another example, one of the other activities undertaken by our network in the Yukon is what is referred to as a mentoring program, where they have matched up women in the community who are doing non-traditional jobs with high school women to tell them about the pros and cons of getting into non-traditional work. This is one way that we are trying to reach young people and adult women to tell them about career choices and options and to give them an idea of the choices that they have ahead of them.

**Le sénateur Rousseau:** Vous dites avoir rejoint un noyau de femmes pour les motiver à suivre les cours, est-ce qu'auparavant vous avez fait une enquête pour savoir quel est le marché de l'emploi dans cette région ou dans cette ville?

Vous avez aussi parlé des emplois non-traditionnels et que vous formez des femmes à ce niveau. Mais, je voudrais savoir si en les formant vous vous êtes assurés au préalable que ces femmes auraient de l'emploi dans cette formation?

**Ms. Colquhoun:** I would like to emphasize that, by and large, the CCLOW is not a deliverer of programs directly to women. We have these few model or pilot programs. Of those, yes, surveys have been conducted to determine what jobs will offer openings before they have decided upon the training they would deliver.

**Ms. Thompson:** In particular, our Halifax network received money from the CEIC to do a pilot project to identify the jobs available in the Halifax area. They have put together two programs, one for women in management and the other for women in auto parts assembly. They are now going to CEIC to try to find actual funds to implement these two programs. They have everything set up; they know who they would like to employ, and they have some idea about where they would like to place the women in the training. So this is a fine example of people doing research beforehand and making sure that there are jobs in the community that will suit women, which have some kind of a future and some kind of mobility within the job. From what we have seen around the country, a lot of training programs are put into place and then unfortunately the person gets out of the training program and there is nothing available for that person. I think that a lot of women who are being trained in clerical positions, for instance, are having difficulty in finding long-term employment once they leave the training programs.

**Le sénateur Rousseau:** Ces cours à l'intérieur de ces programmes se donnent à quel moment de la journée, le jour, le soir? Est-ce qu'ils ont un service de garderie pour pouvoir assister à ces cours? Les femmes peuvent s'enregistrer aux cours mais à un moment donné on sait qu'est-ce qui se produit au niveau de l'éducation des adultes. Beaucoup de femmes s'enregistrent à ces cours mais leur problème majeur est au niveau de la garderie des enfants.

Est-ce que vous prévoyez, par exemple, quand la femme s'enregistre à ces cours, si elle peut accéder à ces services afin

[Traduction]

Pour vous donner un autre exemple, notre réseau s'occupe au Yukon de ce que nous appelons un programme d'orientation; ce programme jumelle des femmes qui ont un emploi non traditionnel avec des étudiantes d'écoles secondaires afin de leur indiquer les avantages et désavantages que comporte leur travail. C'est l'un des moyens auxquels nous avons recours pour atteindre les jeunes gens et les femmes adultes et les familiariser avec les carrières qui s'offrent à elles.

**Senator Rousseau:** Before offering a program and reaching women to try to encourage them to follow the program, do you conduct a survey to determine what the job openings are in that particular area or in that city?

You also mentioned that you train women in non-traditional occupations. I would like to know if before training them, you make sure these women will be able to find jobs in these fields.

**Mme Colquhoun:** Je tiens à préciser qu'en général la vocation du CCPEF n'est nullement d'offrir directement des programmes d'étude aux femmes. Nous avons ces quelques programmes pilotes. Des enquêtes ont été menées pour déterminer dans quels secteurs il y aura des emplois, avant de préciser le genre de formation qui sera prodigué.

**Mme Thompson:** Plus particulièrement, notre réseau d'Halifax a reçu de l'argent de la CEIC afin d'entreprendre un projet pilote en vue d'identifier les emplois disponibles dans la région d'Halifax. Il a établi deux programmes, l'un pour les femmes dans le secteur de la gestion et un autre, pour les femmes également, dans le montage des pièces de voiture. trouver les fonds nécessaires à la réalisation de ces deux programmes, l'un pour les femmes dans le secteur de la gestion et un autre, pour les Le réseau s'adresse présentement à la CEIC pour trouver les fonds nécessaires à la réalisation de ces deux programmes. Tout est en place; le réseau sait qui il voudrait employer et il a une idée assez juste des places que les femmes devraient occuper dans la formation. Voilà donc un excellent exemple où l'on fait des recherches préliminaires et où l'on s'assure qu'il y a dans la communauté des emplois qui conviendront aux femmes, des emplois qui comportent un certain avenir et une certaine mobilité. D'après ce que nous avons pu constater partout au pays, beaucoup de programmes de formation ont été établis et les personnes qu'on y forme ne peuvent par la suite se trouver un emploi. Je crois qu'un grand nombre de personnes qui sont formées pour faire du travail de bureau éprouvent, à la fin de leur programme de formation, de la difficulté à se trouver un emploi à long terme.

**Senator Rousseau:** When are these courses given? During the day, at night? Do the women have access to a childcare centre in order that they might follow the courses? Women can always enroll in courses, but at one point, the same problem always crops up as far as adult education is concerned. A lot of women enroll in the courses but their major problem is to find child care facilities.

Do you make any provisions so that a woman who enrolls in these courses can have access to child care services in order



[Text]

de pouvoir continuer selon ses objectifs et le défi qu'elle se lance?

**Ms. Colquhoun:** One of the biggest fights—if I might choose to use that word—that we had in Regina, for example, was to get a decent child care allowance built into the training allowance. It almost came down to the point when CCLOW said “You either fund the program in this way, because we know it is essential for its success, or just count us out”. They did come around, but it was very difficult, because there really is not recognition by the funders of how essential or adequate child care is.

**Ms. Thompson:** I would like to add that even though in some cases the federal allowances for child care might be adequate, women have the money but they do not always have the place to put the child. So a lot of the bridging programs either try to integrate a child care centre into the whole cadre of the program, or they try to take means to make sure that women can locate babysitters or some sort of child care arrangement—because there are two parts to child care: one is the funding, but secondly, you have to have a place to put that child where you feel the child is adequately looked after in a loving situation.

**Le sénateur Rousseau:** Est-ce que les cours se donnent le soir ou le jour ou à différentes périodes de la journée?

**Ms. Thompson:** Depending upon their program.

**Le sénateur Rousseau:** Merci, madame.

**Le président:** Vous pouvez continuer, sénateur Rousseau.

**Le sénateur Rousseau:** J'y reviendrai, monsieur le président.

**Le président:** J'avais demandé à Christina Dearing de préparer quelques questions sur la stratégie de l'emploi canadien que je voudrais qu'elle pose maintenant.

**Miss Dearing:** You spoke about the problem of the move to privatization of training, that there are some services that are not in the interests of the private sector for them to produce. Can you expand on that theme a little?

**Ms. Colquhoun:** I will comment on that first. For example—the company will go nameless—CCLOW was approached about a year and a half ago—it was three years ago. They had a large training program which they thought would be wonderful for women. All they wanted us to do was literally just to put our name to it. We were not to have any say in what would be delivered, how it would be delivered, and what would be the kinds of supports as a system. We insisted on looking at some of the curriculum. We looked at the modules. It was a computerized approach. They had things there on the importance of good bladder control.

**The Chairman:** I beg your pardon?

**Ms. Colquhoun:** The importance of good bladder control.

**The Chairman:** For adults?

[Traduction]

that she might continue to pursue the personal objectives she has set for herself?

**Mme Colquhoun:** L'une des plus vives luttes que nous ayons eu à livrer à Regina, si je puis me permettre d'employer ce mot, a été celle que nous avons menée en vue d'assortir l'allocation de formation d'une allocation raisonnable pour la garde des enfants. Nous en sommes pratiquement venus au point où le CCPEF a dit: «Ou bien vous instituez le programme de cette façon, parce que nous savons que ce n'est qu'ainsi qu'il réussira, ou bien nous nous désintéressons de l'affaire». Éventuellement, nous avons réussi, mais cela a été très difficile, parce que les bailleurs de fonds ne reconnaissent pas jusqu'à quel point cette garde des enfants est essentielle.

**Mme Thompson:** Je tiens à ajouter que, même si dans certains cas les allocations du gouvernement fédéral pour la garde des enfants sont suffisantes, les femmes n'ont pas toujours une garderie où placer l'enfant. De sorte que les programmes de liaison, ou bien s'efforcent d'intégrer dans le programme un centre pour la garde des enfants ou alors prennent les moyens nécessaires pour que les femmes puissent trouver des gardiennes ou bien prennent des mesures quelconques en vue de la garde des enfants—car la garde des enfants comporte deux parties: l'une est son financement et l'autre est la possibilité de trouver une garderie où l'enfant sera, espère-t-on, traité adéquatement.

**Senator Rousseau:** Are the courses given in the evening, or at different times during the day?

**Mme Thompson:** Cela dépend de leur programme.

**Senator Rousseau:** Thank you, madam.

**The Chairman:** You can continue now, Senator Rousseau.

**Senator Rousseau:** I will continue later on, Mr. Chairman.

**The Chairman:** I had asked Christina Dearing to prepare a few questions concerning the Canadian Job Strategy and I would like her to proceed with her questions now.

**Mlle Dearing:** Vous avez parlé de l'orientation vers la privatisation de la formation et de certains services qu'il n'est pas dans l'intérêt du secteur privé d'assurer. Pouvez-vous développer un peu cette idée?

**Mme Colquhoun:** Je vais d'abord parler de cela. Par exemple—une certaine société, dont je tairai le nom, s'est adressée à la CCPEF il y a un an et demi de cela—c'est-à-dire plus exactement trois ans. Cette société avait un vaste programme de formation qu'elle estimait merveilleux pour les femmes. Elle voulait, tout simplement, que nous nous y associions. Nous n'avions pas un mot à dire sur la réalisation de ce programme ou dans quelle mesure nous serions appelées à l'appuyer. Nous avons insisté pour connaître un peu mieux le curriculum. Nous avons examiné les modules. L'approche était informatique. Il y avait des conseils sur l'importance d'un bon contrôle de la vessie.

**Le président:** Pardon?

**Mme Colquhoun:** L'importance d'un bon contrôle de la vessie.

**Le président:** Pour adultes?



[Text]

**Ms. Colquhoun:** For adult women. There were other things which were even more horrendous. We were just shocked. We thought "What on earth do they think about women?" It turned out that all that the company had done was to take a program which it had developed for severely handicapped learners and sat women on pretty well everywhere before they had the handicapped, and they were going to plug this in. They also would have asked us to do nothing but put our name to it and not really look at what women's needs were. So, of course, we turned it down. We later discovered that they found another group that would put their name to it. That company—I know this because I know some of the training it does—is strictly a "for profit" organization, and it is a big corporation—it does a lot of this kind of thing.

Other examples we have heard of are essentially department stories which train women under the Canadian Jobs Strategy. Part of their training involves actual working on the job—which is an excellent idea, except that when the women have finished their training they discover that there are no jobs.

**Miss Dearing:** Are they told at the outset that they will have jobs?

**Ms. Colquhoun:** The understanding which almost everyone has when they go into training is that somehow it will enhance their employability. People are not fools, and that includes women, and they would not be going into it if somehow they did not think they would have a better chance of being employed. One hears a number of such stories. It is hard to know what the truth is. That is why we want a really good evaluation done—

**Miss Dearing:** Of the Canadian Jobs Strategy?

**Ms. Colquhoun:** That's right. We also hear of some programs which are very good. There is one in Winnipeg which I think is excellent, because it is sensitive to women's needs. It is by a woman who is very much involved with CCLOW. It is not under our banner, but it was certainly with our blessing that it was developed; and it is a good program.

**The Chairman:** We have been told that even training when there are no jobs is not a bad thing. It is something that I do not accept, but we keep being told that it might at least enable someone, who has been unemployed, to take away to superior training the job of someone currently employed; and that will give a "kick at the can", if you like, to someone who has not had such a "kick" before. The person who now loses the job gets retrained, comes back and takes the job, and so on. This is an argument being used in Britain for training when there are no jobs, and it is also an argument I have heard here from people involved with the Canadian job strategy. Would you care to comment on that?

**Ms. Colquhoun:** My own personal feeling about it is that yes, it is worthwhile to train people when there are no jobs. For years I was a career counsellor to high school students. That originally was my background. One of the things that I would often say to students, who at that time dreamed, for example,

[Traduction]

**Mme Colquhoun:** Pour les femmes adultes. D'autres choses étaient encore plus horribles. Nous en étions choquées au point de nous demander: «Que diable pensent-ils des femmes?» Il s'est avéré que la compagnie avait simplement appliqué aux femmes un programme qu'elle avait élaboré pour ceux qui souffrent de troubles d'apprentissage aigus. Ils nous auraient aussi demandé de ne rien faire d'autre que d'y associer notre nom sans examiner les besoins des femmes. Bien entendu, nous avons rejeté leur offre. Nous avons plus tard découvert qu'un autre groupe avait accepté de s'y associer. Cette compagnie—je le sais parce que je suis au courant de certains des cours qu'elle offre—est strictement «à but lucratif»; c'est une grosse entreprise, elle fait beaucoup de choses de ce genre.

Nous avons entendu parler d'autres cas dans des ministères qui forment les femmes dans le cadre de la Planification de l'emploi. Une partie de la formation consiste en des stages de travail; c'est une idée excellente mais, malheureusement, les femmes se rendent compte du manque d'emplois après avoir terminé leur programme de formation.

**Mlle Dearing:** Leur dit-on au départ qu'elles auront des emplois?

**Mme Colquhoun:** La plupart des personnes qui suivent des cours de formation croient qu'elles augmenteront ainsi leurs possibilités d'emploi. Les gens ne sont pas idiots, vous savez, et les femmes non plus; elles ne participeraient pas à ces programmes si elles ne croyaient pas accroître ainsi leurs possibilités d'emploi. On entend parler de bon nombre de cas pareils. Il est difficile de faire la part des choses. C'est pourquoi nous voudrions que soit effectuée une véritable évaluation...

**Mlle Dearing:** De la Planification de l'emploi.

**Mme Colquhoun:** C'est exact. Nous avons également entendu parler de certains programmes qui sont très efficaces. Il y en a un à Winnipeg que j'estime excellent parce qu'il tient compte des besoins des femmes. Il a été mis sur pied par une femme qui participe de très près aux activités de la CCPEF. Il n'a pas été élaboré sous nos auspices mais il a certainement obtenu notre bénédiction; c'est un très bon programme.

**Le président:** On nous a dit que la formation n'est pas une mauvaise chose même si les emplois manquent. C'est un principe auquel je ne souscris pas, mais on ne cesse de nous répéter que ces programmes de formation permettront au moins à un chômeur de prendre l'emploi de quelqu'un d'autre grâce à ses compétences supérieures; c'est-à-dire qu'il aura la possibilité d'accéder à un type d'emploi supérieur, ce qu'il ne pouvait faire avant. La personne qui perd son emploi est recyclée, revient et prend l'emploi, etc. C'est un argument que l'on invoque en Grande-Bretagne pour encourager la formation lorsqu'il n'y a pas d'emplois et c'est également un argument que j'ai entendu invoquer par les responsables de la Planification de l'emploi. Qu'en pensez-vous?

**Mme Colquhoun:** J'ai l'impression qu'en effet, il est valable de former des gens même si les emplois manquent. Pendant des années, j'ai rempli les fonctions d'orientatrice dans des écoles secondaires. C'est ce pourquoi j'ai été formée au début. J'ai souvent répété aux étudiants qui rêvaient d'enseigner, par

[Text]

of being a teacher, but who knew that there was the prospect of unemployment, was "Look at it this way. If you really want to be a teacher and you get the job training, the chances are excellent that some day at least you will get a job as a teacher; but if you don't take teacher training you will never get a job as a teacher. But just be aware that you may have to look at other employment for a few years while you look for a job teaching".

So I think there is also that justification. I also think that particularly if you focus on what we call transferable and generic skills, all job training is of benefit to the individual if it makes the individual more confident to develop some attitudes toward work which are crucial.

**Miss Dearing:** Which would you say are transferable generic skills?

**Ms. Colquhoun:** Communication skills in particular—those are very important; attitudinal kinds of things; interpersonal competence, where you learn how to get along with co-workers. Most people may get jobs on the basis of the skills they have, but they keep jobs because they know how to get along with their co-workers; they have the right attitude about getting there on time, not taking too many sick days, and those kinds of things—anything that enhances their ability to make decisions, to problem solve, to know how to work within the system and recognize how to identify the key players in a system; those kinds of skills.

**The Chairman:** You touched upon another area, an area that fascinates me. You said, "As work is disappearing, it is not enough to tinker with the system." When you were talking about the changes that are happening in the workplace, you seemed to be saying that we are facing something more than we faced in the past. A study was done in Ontario and published in late 1985 on technology and jobs. This study said that there has always been a technological revolution and that as jobs have disappeared others have appeared. This is what their figures show. I have looked into this point, and we have the same number of jobs per capita to day as we had in 1926. Today we have a much higher participation rate. Therefore, there is a shortage, a gap between the number of jobs people want and the number of jobs available. You seem to be saying that this gap is likely to get larger, not smaller. If that is the case, I suggest that some types of jobs may disappear, but others will come along. However, the new jobs will not be involved in the production of goods, because that will be done by machines. Instead, there will be many more of us looking after many more of us. Many more of us will be involved in paid political work, paid government work, and things that somehow in the current mythology are considered unproductive, which is a very Marxist point of view held by most conservatives. That is, the only really valid job is one that actually produces a widget and that services, particularly government services, are somehow sinful and wasteful. Would you comment on that point?

[Traduction]

exemple, tout en étant conscients des risques de chômer que s'ils voulaient vraiment devenir enseignants, qu'ils augmenteraient leurs chances d'enseigner un jour s'ils suivaient des cours de pédagogie. Si, par contre, ils ne suivaient pas de cours de pédagogie, ils n'obtiendraient jamais un emploi d'enseignant. Je leur rappelais simplement qu'il fallait envisager un autre emploi pendant quelques années pendant qu'ils étaient à la recherche d'un poste d'enseignant.

C'est pourquoi la formation se justifie à mon avis. Je pense aussi que si l'objectif est d'acquérir ce que nous appelons des compétences transférables et générales, n'importe qui peut bénéficier d'un type de formation professionnelle quelconque si elle favorise les attitudes qui sont essentielles à l'égard du travail.

**Mlle Dearing:** Que considérez-vous comme des compétences transférables générales?

**Mme Colquhoun:** Les aptitudes en communication, plus particulièrement, sont très importantes, tout ce qui a trait aux attitudes, les compétences en relations personnelles qui vous apprennent à travailler en collaboration. La plupart des gens obtiennent des emplois grâce aux aptitudes qu'ils possèdent mais s'ils gardent ces emplois c'est qu'ils savent s'entendre avec leurs collègues; ils sont ponctuels, ils n'abusent pas de leurs congés de maladie, et ainsi de suite, ils apprennent à mieux prendre des décisions, à résoudre des problèmes, à fonctionner dans le cadre du système et à reconnaître les principaux éléments d'un système; enfin, il s'agit d'aptitudes de ce genre.

**Le président:** Vous avez effleuré un autre sujet que je trouve fascinant. Vous avez dit: «Comme les emplois disparaissent, il ne suffit pas de manipuler le système». Lorsque vous parliez des changements qui se produisent sur le marché du travail, vous sembliez dire que nous devons surmonter plus d'obstacles que par le passé. Une étude a été effectuée en Ontario et publiée vers la fin de 1985 sur la technologie et l'emploi. Cette étude a révélé que la révolution technologique a toujours fait rage et que les emplois qui ont disparus ont été remplacés par d'autres. C'est ce que les statistiques révèlent aujourd'hui. J'ai approfondi cette question et découvert qu'il existe aujourd'hui le même nombre d'emplois par habitant qu'en 1926. Aujourd'hui, le taux de participation est toutefois beaucoup plus élevé. Par conséquent, il y a un manque, un écart entre le nombre d'emplois désirés et le nombre d'emplois disponibles. Vous sembliez dire que cet écart grandira probablement. Si c'est le cas, il est possible que certains types d'emplois disparaissent mais qu'ils soient remplacés par d'autres. Toutefois, les nouveaux emplois ne seront pas dans le secteur de la production des biens parce que les biens seront fabriqués par des machines. Plutôt, nous serons beaucoup plus nombreux à nous occuper de beaucoup plus de gens. Beaucoup plus d'entre nous auront des emplois politiques rémunérés, des emplois gouvernementaux rémunérés et d'autres emplois qui sont considérés comme non productifs d'après la philosophie actuelle, ce qui est un point de vue marxiste qu'adoptent la plupart des conservateurs. Autrement dit, le seul emploi vraiment valable est celui qui produit un truc palpable et le secteur des services, plus particulièrement les services gouvernementaux, est scan-



[Text]

**Ms. Colquhoun:** A few years ago I was involved in doing a study of the impact of technology. One of the problems I encountered was that, depending upon who I talked to, I was assured either that technology would increase the number of jobs or that technology would destroy all jobs. It has been very difficult getting a handle on this point. As you know, most of our projections end up being wrong, and this makes it very difficult for people trying to help any group in the field of labour, because you do not know where the jobs will be and because things will change almost over night. Ten years ago, you could tell a student very honestly that if they trained to be a computer programmer they would have it aced. Now, because of changes in technology, there are almost no jobs for computer programmers, because people buy their programs off the shelf and adapt them to their needs.

I think it is difficult to know for sure what will happen. The trend would seem to suggest that we are doing more and more with fewer and fewer workers. Considering the advent of robotics, I can see this trend only increasing. In the *Toronto Globe and Mail* today, they talk about how in the past, because humans are so egocentric as a species, we designed robots that look like people. Finally somebody realized that the best thing for manoeuvring is something like an elephant's trunk, so they have come up with a robot that looks more like an elephant's trunk and moves in every direction. Things are taking place so fast that we cannot be sure. You mentioned the participation rate of workers, particularly women moving into the work force. Our population is ageing and our population is staying healthy longer. When people take early retirement today most of them do not want to go and sit on a beach in Florida. They want to find a different job and do something different for the last ten years of their life. All these factors suggest to me that jobs will be increasingly in short supply. We have a larger labour force. We have people staying in the labour force a lot longer than before. Certainly women are staying in the labour force longer than before. We have—and this is the part I am not sure about—a diminishing number of jobs.

We also have, as you have mentioned, a very large shift. More and more jobs are in the service industry. I have no problem with that. I think it is very useful. We have all heard about the information society, and much of our work will be shuffling paper and handling information. Mind you, my feeling is that most of us already have more information than we can possibly deal with in this world. I think we have to look at an agenda which says, "What if we have one-third fewer jobs in the year 2000?" Perhaps it will not happen, but it would be nice to be ready for it if it did.

**Miss Dearing:** In your presentation you mentioned that the total number of women receiving federally sponsored training

[Traduction]

daleux et représente une source de gaspillage. Qu'en pensez-vous?

**Mme Colquhoun:** Il y a quelques années, j'ai participé à une étude sur l'incidence de la technologie. Certains m'assuraient que la technologie augmenterait le nombre d'emplois alors que d'autres prétendaient que la technologie détruirait tous les emplois. Il m'a été très difficile d'y voir clair. Comme vous le savez, la plupart de nos projections se révèlent erronées, et il devient donc très difficile d'aider n'importe quel groupe dans le domaine du travail parce qu'on ignore ce que seront les emplois et parce que la situation change d'un jour à l'autre. Il y a dix ans, vous pouviez dire en toute honnêteté à un étudiant que s'il étudiait la programmation informatique, il réussirait sur le marché du travail. Maintenant, en raison des changements technologiques, il n'existe presque plus d'emplois pour les programmeurs informatiques car les consommateurs achètent leurs programmes et les adaptent eux-mêmes à leurs besoins.

Il est difficile de prévoir avec certitude ce qui se produira. La tendance semble indiquer que nous produisons de plus en plus avec de moins en moins de travailleurs. Avec l'arrivée de la robotique je crois que cette tendance ira en s'affirmant. Dans le *Globe and Mail* de Toronto d'aujourd'hui on rappelle que, dans le passé, les humains étant une espèce si égocentrique, on a conçu les robots pour qu'ils ressemblent à des personnes. Jusqu'au jour où quelqu'un s'est rendu compte que l'outil le plus utile pour la manutention devrait plutôt ressembler à une trompe d'éléphant, ce qui a donné naissance au bras robotisé qui se déplace dans toutes les directions. Mais les choses vont si vite que nous ne pouvons les suivre. Vous avez parlé du taux de participation des travailleurs, notamment des femmes qui arrivent sur le marché du travail. Notre population vieillit et reste en santé plus longtemps. La plupart des gens qui prennent aujourd'hui leur retraite anticipée ne veulent pas aller se faire griller sur les plages de la Floride. Ils veulent plutôt trouver un emploi différent et faire autre chose pour les dix dernières années de leur vie. Tout cela me donne à penser qu'il y aura de moins en moins d'emplois. La population active est plus nombreuse. Il y a des gens qui demeurent actifs beaucoup plus longtemps qu'avant. En tout cas cela est vrai des femmes. Par contre, et c'est la partie dont je ne suis pas sûre, nous avons de moins en moins d'emplois.

Nous assistons aussi, comme vous l'avez dit, à un large transfert. De plus en plus d'emplois sont dans le secteur des services. Je n'ai rien contre cela et je trouve même que c'est très utile. Nous avons tous entendu parler de la société de l'information: une grande partie de notre travail consistera à déplacer des papiers et à traiter de l'information. Remarquez qu'à mon avis la plupart d'entre nous ont déjà plus de renseignements qu'il ne leur en faut en ce monde. Je crois que nous devrions envisager un calendrier qui énoncerait: «Qu'arriverait-il si nous avions 30 p. 100 de moins d'emplois en l'an 2000?» Cela n'arrivera peut-être pas, mais il serait bon d'y être préparé si cela devait arriver.

**Mlle Dearing:** Dans votre exposé vous avez mentionné que le nombre total des femmes recevant une formation dispensée par



[Text]

has declined and that in 1985, 12,000 fewer women were being trained than in 1977. Why is that?

**Ms. Thompson:** In part, it is because the mount of training dollars has declined dramatically. As we point out, there has been about a \$.4 billion drop in the past four years. We also pointed out that employers generally train men before they train women. Most employers tend to train men on their potential for moving up, whereas women have to have a long, proven track record of achievement before employers will take a chance with them.

**Miss Dearing:** Is this one of the problems of moving to employer-based training?

**Ms. Thompson:** If the emphasis on employer-based training is in the private sector—that is, the before profit sector—that is part of the problem. Also, if you look at the kinds of training women are currently getting, they are still being trained in traditional women's positions even today. It makes you wonder how committed this government is toward training anybody because the total number of trainees, men and women, has declined. I am not certain of the figure, but I think that something like 40 per cent less people are being trained in Canada this year over last year. It makes you wonder how committed the government is to job creation and job training of all workers, particularly women.

**The Chairman:** Forty per cent less?

**Ms. Thompson:** Yes. I would have to check those figures.

**The Chairman:** Earlier you talked about the right of basic education in grades one through 12 and said that it should be made available to all Canadians. In talking of this availability, did I understand you to mean that if a Canadian does not have this training they should be able to get it and there should be in place the support system to make it possible?

**Ms. Colquhoun:** That is right. Things are very different across the country between provinces and even between school divisions. For example, in Manitoba according to the law there is no obligation to provide education in grades one to 12 for anyone age 23 or older. In fact, a number of school boards encourage adults to return, and the province gives them grants for this training, because it has sort of winked at its own regulations by not asking the age of the students. However, somebody living just across the street may be in a school or a school division where this is not the case. If that person decided to go to an adult education high school, the tuition is likely to be and is \$3,000 per year. That is not too expensive, because that is what it costs to educate a person in grade 12 in Manitoba, and they bear the whole cost because they do not get a grant or any subsidization. Therefore it makes it a much more expensive proposition than even going to university.

Therefore, as I say, it is a very irregular kind of system. In the Manitoba Teacher's Society, for example, we have passed policy and are working toward this being an entitlement: That

[Traduction]

le Fédéral a diminué et qu'en 1985 12 000 femmes de moins qu'en 1977 étaient en formation. Pourquoi donc?

**Mme Thompson:** En partie parce que le montant des dollars affectés à la formation a beaucoup diminué. Comme nous le soulignons, nous constatons une chute de 0,4 milliard de dollars depuis quatre ans. Nous avons aussi indiqué que les employeurs forment en général les hommes avant les femmes. La plupart d'entre eux forment les hommes en fonction de leur avancement, alors qu'il faut aux femmes de longs états de service avant que les employeurs prennent une chance avec elles.

**Mlle Dearing:** Est-ce là un des problèmes que poserait une formation dispensée par les employeurs?

**Mme Thompson:** Si l'accent est mis sur la formation par l'employeur dans le secteur privé, c'est-à-dire le secteur avant bénéfiques, oui cela fait partie du problème. Également, si vous regardez quel genre de formation les femmes reçoivent aujourd'hui, vous constaterez que c'est encore dans des fonctions traditionnellement réservés aux femmes, a diminué. Je ne connais pas exactement les chiffres, mais je crois que près de 40 p. 100 de personnes en moins sont formées au Canada cette année par rapport à l'an dernier. Le gouvernement s'emploie-t-il vraiment à créer des emplois pour tous les travailleurs, et notamment pour les femmes?

**Le président:** Quarante p. 100 de moins?

**Mme Thompson:** Oui. Mais il me faudrait vérifier ce chiffre.

**Le président:** Plus tôt vous avez parlé du droit à recevoir une éducation primaire et secondaire de base et affirmiez qu'elle devrait être accessible à tous les Canadiens. En parlant de cet accès, ai-je bien compris que vous disiez que les Canadiens qui n'ont pas cette formation de base devraient pouvoir l'obtenir et qu'il devrait y avoir un système de soutien qui leur en donne la possibilité?

**Mme Colquhoun:** C'est exact. La situation diffère beaucoup d'une province à l'autre et même d'une commission scolaire à l'autre. Au Manitoba, par exemple, selon la nouvelle loi il n'y a plus d'obligation de dispenser l'instruction primaire et secondaire aux personnes de 23 ans et plus. En fait, cependant, plusieurs commissions scolaires encouragent les adultes à revenir sur les bancs d'école et la province leur donne même des bourses à cette fin; fermant en quelque sorte les yeux sur son propre règlement, elle évite de demander l'âge de l'élève. Mais une personne vivant de l'autre côté de la rue peut relever d'une école ou une commission scolaire où cela n'est pas le cas. Si elle décidait de s'inscrire à une école secondaire de formation des adultes, il lui en coûterait probablement 3 000 \$ par an. Cela n'est pas trop cher, parce que c'est ce que coûte l'instruction d'une personne en dernière année de secondaire au Manitoba. Ces personnes doivent assumer l'entièreté des coûts puisqu'ils n'obtiennent ni bourses ni subventions. C'est donc même plus cher que d'aller à l'université.

C'est pourquoi, comme je le dis, le système est appliqué de façon très variée. À la *Manitoba Teacher's Society*, par exemple, nous avons adopté une politique et nous nous employons à

[Text]

every Canadian should have an entitlement to a basic education. That means, for whatever reason, if you dropped out of school at 14, 15, or 16, at the point at which you are ready to come back you should be able to come back to the school and it should be available to you, and certainly with some appropriate supports for women. Men should also have supports, but it is women who more often need them.

**Miss Dearing:** I would like to come back to the Canadian Jobs Strategy. The consultation paper on training asked a number of questions about training women, accessibility of training and so on, and in the responses to the consultation paper on training, this was addressed again.

One of the points that the Canadian Jobs Strategy tries to make is that previous programs were centred on the kinds of unemployment programs we would be responding to, whether it was cyclical employment, structural employment, seasonal employment or unemployment. They say that the Canadian Job Strategy focuses on the people; that it looks at young people and women in entry and re-entry programs and those people who are facing the possibility of losing their jobs because those jobs are being eliminated and so on.

However, what you seem to be saying is that, in spite of this shift towards the problems of the people, women in particular are not being as well served as they could be. Are there targets in the Canadian Jobs Strategy for the numbers of women participating in training, and do you have an impact when it comes to designing training programs so that you can say: "There are too many women being trained in traditional roles; let's get them into non-traditional roles"?

**Ms. Thompson:** As we mentioned in this particular presentation, we are attempting to monitor the Canadian Jobs Strategy and its impact on women. I would direct you to a recent paper put out by the Canadian Advisory Council on the Status of Women, on which Wendy McKean was the researcher. In that paper, they discussed the problem of woman being trained in traditional occupations and they looked at privatization problems and community-based organizations and how they approached training, et cetera.

With respect to the re-entry program, what we are concerned with is that a woman must be out of the labour force for three years to qualify. This is terribly impractical in today's society when the two-income family is usually the norm and not the exception. Women must work part-time because they have to feed their families and themselves. Therefore if they are working part-time, regardless of how many hours per week, they are not eligible under the Canadian Job Strategies Re-entry Program. It does not address the needs of under-educated women.

Also, there are a lot of women out there who are under-employed and these women are not eligible for training programs either, so it eliminates a large sector of the population who were eligible under the programs of the National Training

[Traduction]

faire en sorte que la proposition suivante devienne réalité, à savoir que: Tout Canadien a un droit à recevoir une instruction de base. Cela signifie que si, pour une raison quelconque, vous décrochiez de l'école à 14, 15 ou 16 ans, vous pourriez, lorsque vous seriez prêt, revenir à l'école et l'instruction devrait vous être accordée, et certainement avec un soutien approprié pour les femmes. Les hommes devraient également être soutenus, mais c'est plus souvent les femmes qui en ont besoin.

**Mlle Dearing:** J'aimerais en venir à la Planification de l'emploi au Canada. Le document de consultation sur la formation professionnelle posait un certain nombre de questions sur la formation des femmes, l'accessibilité de la formation et ainsi de suite, et dans les réponses au document de consultation sur la formation ce sujet était aussi abordé.

Un des points que ce document cherche à établir est que les programmes antérieurs étaient axés sur diverses catégories de travail auxquels nous cherchions à répondre, qu'il s'agisse d'emploi cyclique, d'emploi structurel, d'emploi saisonnier ou de chômage. On nous dit que cette publication est axée sur les personnes; qu'elle est tournée vers les jeunes personnes et les femmes bénéficiant de programmes de réintégration professionnelle et vers les personnes qui risquent de perdre leur emploi parce que celui-ci est supprimé et ainsi de suite.

Mais ce que vous semblez dire c'est que, malgré le nouvel intérêt accordé aux problèmes concrets des gens, les femmes ne sont pas aussi bien desservies qu'elles pourraient l'être. La stratégie d'emploi du Canada a-t-elle fixé des objectifs relativement au nombre de femmes bénéficiant d'une formation, et cela a-t-il un impact lorsque vient le temps d'établir le programme de manière que vous puissiez affirmer: «Il y a trop de femmes recevant une formation dans les professions traditionnelles; formons-les dans les professions non traditionnelles»?

**Mme Thompson:** Comme nous l'avons indiqué dans cet exposé, nous cherchons à savoir quel impact la planification de l'emploi a sur les femmes. Je vous signale à ce sujet un document publié récemment par le Conseil consultatif canadien la situation de la femme au sein duquel Wendy McKean était chercheuse. On y discute du problème des femmes recevant une formation dans les professions traditionnelles et on s'y penche sur les problèmes de privatisation et d'organisations communautaires et de leur façon d'aborder la formation, etc.

En ce qui concerne le programme de réinsertion professionnelle, ce qui nous préoccupe c'est qu'il faut qu'une femme ait quitté la population active depuis trois ans pour y être admissible. C'est terriblement peu pratique dans la société d'aujourd'hui où la famille à double revenu est devenue la norme plutôt que l'exception. Il faut que les femmes travaillent à temps partiel pour nourrir la famille et se nourrir elles-mêmes. Si elles travaillent à temps partiel, quel que soit le nombre d'heures par semaine, elles ne sont pas admissibles à ce programme prévu dans La planification de l'emploi. On ne répond donc pas aux besoins des femmes sous-instruites.

Il y a aussi dans la société beaucoup de femmes qui sont sous-employées et elles ne sont pas admissibles aux programmes de formation non plus, ce qui élimine par conséquent une grande partie de la population, qui y était admissible aux termes des programmes de la Loi sur la formation profession-

**[Text]**

Act, which was previous legislation to this. As inadequate as that training was at that point at least they were eligible.

For instance, the Regina Bridging Program which we keep harping on, that was a national demonstration project of CEIC approximately three years ago. This means that they were the only program in Canada, and they received their funding from PEIC. However, with the new Canadian Jobs Strategy, they had to apply for their funding under job re-entry and job development. That eliminated scores of women who did not meet the criteria or women who did not have the basic upgrading that they required in order to meet the eligibility levels that were necessary in order for them to enter these programs. However, they have managed to get supplementary funding for the last two years to account for these women, because obviously the women were not going to receive training allowances, even if they were entered into the program.

So it has been an uphill battle for us to inform the government and for them to recognize the fact that they are missing out on a whole sector of the population which desperately needs to be trained.

**The Chairman:** Thank you very much. I have finished my questioning.

Sénateur Rousseau, est-ce que vous avez d'autres questions?

**Le sénateur Rousseau:** Non, je n'en ai plus monsieur le président; je vous remercie.

**The Chairman:** I am very grateful to you for coming here. I have learned a great deal. I wish you the best of luck with your fight. The meeting is now adjourned until tomorrow.

The committee adjourned.

**[Traduction]**

nelle, qui était la loi précédant celle-ci. Aussi inadéquate que cette formation était à ce moment-là, au moins ces personnes étaient admissibles.

Prenons par exemple le *Regina Bridging Program* auquel nous ne cessons de nous attaquer: c'était un projet de démonstration nationale du PEIC il y a environ trois ans. Ce qui signifie que c'était le seul programme du genre au Canada qui recevait ses fonds du PEIC. Mais avec la nouvelle stratégie en matière d'emploi ils ont dû faire une demande de financement au titre de la réinsertion professionnelle et du développement de l'emploi. Une foule de femmes ont, du coup, été éliminées parce qu'elles ne répondaient pas aux critères ou qu'elles n'avaient pas les qualifications fondamentales requises pour bénéficier de ces programmes. Mais on a réussi à obtenir les fonds supplémentaires pour les dernières années pour tenir compte de ces femmes, puisque de toute façon celles-ci n'allaient pas recevoir d'allocations de formation même si elles étaient inscrites au programme.

Nous avons donc dû nous battre tout le temps pour informer le gouvernement et pour l'amener à reconnaître qu'il néglige tout un secteur de la population qui a désespérément besoin de formation.

**Le président:** Merci beaucoup. Je n'ai plus de questions à poser.

Senator Rousseau, do you have any further questions?

**Senator Rousseau:** No, Mr. Chairman. Thank you.

**Le président:** Je vous suis reconnaissant d'avoir témoigné aujourd'hui. J'ai beaucoup appris. Tous mes vœux de succès vous accompagnent dans votre lutte. La réunion est ajournée jusqu'à demain.

Le Comité ajourne ses travaux.









*If undelivered, return COVER ONLY to:  
Canadian Government Publishing Centre,  
Supply and Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

*En cas de non-livraison,  
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:  
Centre d'édition du gouvernement du Canada,  
Approvisionnement et Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

---

## WITNESSES—TÉMOINS

### *From the Canadian Federation of Students:*

Mr. Tony Macerollo, Chairperson;  
Mr. Todd Smith, Executive Officer;  
Ms. Jean Wright, Researcher.

### *From the Frontier College:*

Mr. Jack Pearpoint, President;  
Mr. Rick Parsons, Co-Founder Beat the Street;  
Mr. Bill Tetley, Chairman, Board of Governors.

### *From Process Technology:*

Mr. George Jenkins, President.

### *From the University of Waterloo:*

Mr. Jim Wilson, Director, Co-operative Education &  
Career Services;  
Mr. Ted Carlton, President, Federation of Students.

### *From the "Centrale de la Confédération des Syndicats démocratiques":*

Mr. Jean-Paul Héту, President;  
Mr. Pierre-Yvon Ouellette.

### *From the Canadian Congress of Learning Opportunities for Women:*

Ms. Aisla Thompson, Executive Director;  
Ms. Martha Colquhoun, President.

### *De la Fédération canadienne des étudiants:*

M. Tony Macerollo, président;  
M. Todd Smith, directeur général;  
M<sup>me</sup> Jean Wright, recherchiste.

### *Du Collège frontière:*

M. Jack Pearpoint, président;  
M. Rick Parsons, cofondateur «Beat the Street»;  
M. Bill Tetley, président, conseil des gouverneurs.

### *De «Process Technology»:*

M. George Jenkins, président.

### *De l'université de Waterloo:*

M. Jim Wilson, directeur «Co-operative Education &  
Career Services»;  
M. Ted Carlton, président, fédération des étudiants.

### *De Centrale de la Confédération des Syndicats démocratiques»:*

M. Jean-Paul Héту, président;  
M. Pierre-Yvon Ouellette.

### *Du Congrès canadien pour la promotion des études chez la femme:*

M<sup>me</sup> Aisla Thompson, directrice;  
M<sup>me</sup> Martha Colquhoun, président.





Second Session  
Thirty-third Parliament, 1986-87

Deuxième session de la  
trente-troisième législature, 1986-1987

## SENATE OF CANADA

## SÉNAT DU CANADA

*The Standing Senate Committee on  
Social Affairs, Science and Technology*

*Le Comité sénatorial permanent des  
Affaires sociales, des sciences et de la  
technologie*

*Proceedings of the Sub-Committee on*

*Délibérations du Sous-comité de*

# Training and Employment

# La formation et de l'emploi

*Chairman:*  
The Honourable PHILIPPE D. GIGANTÈS

*Président*  
L'honorable PHILIPPE D. GIGANTÈS

Tuesday, April 28, 1987

Le mardi 28 avril 1987

### Issue No. 2

### Fascicule n° 2

#### Second proceedings on:

#### Deuxième fascicule concernant:

Examination of the Consultation Paper on Training and  
the document entitled "Employment Opportunities:  
Preparing Canadians for a Better Future"  
and all other related questions.

Étude du Document sur la formation et le document  
intitulé: «Occasions d'emploi: Préparation pour l'avenir»  
ainsi que toute autre question connexe.

WITNESS:

(See back cover)

TÉMOIN:

(Voir à l'endos)

THE SUB-COMMITTEE ON EMPLOYMENT AND LE SOUS-COMITÉ DE L'EMPLOI ET DE LA  
TRAINING FORMATION

The Honourable Philippe D. Gigantès, *Chairman*  
The Honourable Brenda Robertson, *Deputy-Chairman*

and

### The Honourable Senators:

\*Bonnell  
Marsden

*\*Ex-Officio Members*

(Quorum 3)

## LE SOUS-COMITÉ DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

*Président:* L'honorable Philippe D. Gigantès  
*Vice-président:* L'honorable Brenda Robertson

et

Les honorables sénateurs:

\*Bonnell  
Marsden

\* *Membres d'office*

(Quorum 3)

## ORDERS OF REFERENCE

Extract from the *Minutes of Proceedings of the Senate* October 30, 1986:

The Honourable Senator Gigantès moved, seconded by the Honourable Senator Nurgitz:

"That the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology be authorized to study and report upon the Consultation Paper on Training, issued by the Department of Employment and Immigration, tabled in the Senate on 11th December, 1984, and the document entitled "Employment Opportunities; Preparing Canadians for a Better Future", tabled at the First Ministers' Conference held in Regina, Saskatchewan, on 14th and 15th February, 1985;

That Papers and evidence taken on the subject and the work accomplished during the 1st Session of the 33rd Parliament be referred to the Committee; and

That the Committee report no later than December 1, 1987.

The question being put on the motion, it was—  
Resolved in the affirmative."

*Le greffier du Sénat*

Charles A. Lussier

*The Clerk of the Senate*

Extract from the *Minutes of Proceedings of the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology*, Tuesday, 4th November 1986:

"The Committee took note of the motion adopted by the Senate on October 30, 1986 authorizing the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology to study and report upon the Consultation Paper on Training, issued by the Department of Employment and Immigration, tabled in the Senate on 11th December, 1984, and the document entitled "Employment Opportunities; Preparing Canadians for a Better Future", tabled at the First Ministers' Conference held in Regina, Saskatchewan, on 14th and 15th February, 1985;

The Honourable Senator Marshall moved,—That a Sub-Committee on Training and Employment be established for this purpose.

The question being put on the motion, it was—  
Resolved in the affirmative

The Honourable Senator Bonnell moved,—That the Committee Chairman and Vice-Chairman, as well as the Honourable Senators Gigantès, Robertson and Marsden form the said Sub-Committee and that the Honourable Senators Gigantès and Robertson be appointed Chairman and Vice-Chairman respectively; and that the said Sub-Committee be authorized to report from time to time to the Standing Committee.

## ORDRES DE RENVOI

Extrait des *Procès-verbaux du Sénat* du 30 octobre 1986:

L'honorable sénateur Gigantès propose, appuyé par l'honorable sénateur Nurgitz,

«Que le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie soit autorisé à faire enquête et rapport sur le document d'étude sur la formation, émis par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, déposé au Sénat le 11 décembre 1984 et le document intitulé: «Occasions d'emploi: Préparation pour l'avenir», déposé à la conférence des premiers ministres sur l'économie, tenue à Regina (Saskatchewan), les 14 et 15 février 1985;

Que les documents et témoignages recueillis à ce sujet et les travaux accomplis au cours de la 1<sup>re</sup> session du 33<sup>e</sup> Parlement soient déferés au Comité; et

Que le Comité fasse rapport au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre 1987.

La motion, mise aux voix, est adoptée».

Extrait des *Procès-verbaux du Comité sénatorial permanent des Affaires sociales, des sciences et de la technologie* du mardi 4 novembre 1986:

«Le Comité prend connaissance de la motion que le Sénat a adoptée le 30 octobre 1986 autorisant le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie à faire enquête et rapport sur le Document d'étude sur la formation, émis par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, déposé au Sénat le 11 décembre 1984 et le document intitulé: «Occasions d'emploi: Préparation pour l'avenir», déposé à la conférence des premiers ministres sur l'économie, tenue à Regina (Saskatchewan), les 14 et 15 février 1985;

«L'honorable sénateur Marshall propose,—Qu'un Sous-comité de la formation et de l'emploi soit établi à cette fin.

La motion, mise aux voix, est adoptée».

L'honorable sénateur Bonnell propose,—Que le président et le vice-président du Comité, ainsi que les honorables sénateurs Gigantès, Robertson et Marsden soient membres dudit sous-comité et que les honorables sénateurs Gigantès et Robertson en soient les président et vice-président respectueusement; et que ledit sous-comité soit autorisé à faire rapport à l'occasion au Comité général.



The question being put on the motion, it was—  
Resolved in the affirmative.”

La motion, mise aux voix, est adoptée».

*Le greffier du Comité*

Denis Bouffard

*Clerk of the Committee*

## MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, APRIL 28, 1987

(3)

## [Text]

The Sub-Committee on Training and Employment of the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology met at 6:10 p.m., this day, the Chairman, the Honourable Senator Philippe D. Gigantès, presiding.

*Members of the Committee present:* The Honourable Senators Gigantès, Robertson and Rousseau (3).

*In attendance:* Miss Christine Dearing, Research Coordinator.

*Also in attendance:* The Official Reporters of the Senate.

*Witness: From British Columbia Telephone Company:*

Mr. John Hatchett, Director of Education and Training.

The Committee, in compliance with its Order of Reference from the Senate dated October 30, 1986, resumed the examination of the Consultation Paper on Training and the document entitled "Employment Opportunities: Preparing Canadians for a Better Future" and all other related questions.

The witness made a statement and answered questions.

At 7:15 p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

ATTEST:

## PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 28 AVRIL 1987

(3)

## [Traduction]

Le Sous-comité de la formation et de l'emploi du Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie se réunit aujourd'hui à 18 h 10 sous la présidence de l'honorable sénateur Philippe D. Gigantès (*président*).

*Membres du Comité présents:* Les honorables sénateurs Gigantès, Robertson et Rousseau (3).

*Également présente:* M<sup>lle</sup> Christine Dearing, coordonnatrice de la recherche.

*Aussi présents:* Les sténographes officiels du Sénat.

*Témoin: De «British Columbia Telephone Company»:*

M. John Hatchett, directeur de l'éducation et de la formation.

Conformément à son ordre de renvoi du 30 octobre 1986, le Comité reprend l'étude du Document sur la formation et du document intitulé: «Occasions d'emploi: préparation pour l'avenir» ainsi que toute autre question connexe.

Le témoin fait une déclaration et répond aux questions.

À 19 h 15, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

ATTESTÉ:

*Le greffier du Comité*

Andrew N. Johnson

*Clerk of the Sub-Committee*

## EVIDENCE

Ottawa, Tuesday, April 28, 1987

[Text]

The Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology Subcommittee on Training and Employment met this day at 6.15 p.m. for the purpose of studying employment and training.

**Senator Philippe D. Gigantès** (*Chairman*) in the Chair.

**The Chairman:** The committee is called to order. There are two things I have to tell you. One is that smoking is prohibited by a Senate regulation, and the other is that, if you submit documents to us, as you have, they will not be printed as annexes to our report, but their existence will be noted and, should a Canadian wish to consult one of these documents, we shall make it available.

Mr. Hatchett, I would be grateful if you could talk for ten to fifteen minutes and then we can ask you some questions.

**Mr. John Hatchett, Education and Training Director, B.C. Telephone:** Mr. Chairman, first of all I would like to thank you for the invitation on behalf of B.C. Telephone Company and our Chairman, Gordon McFarlane. I really have no particular hot button, if you want to call it that, but, rather, I would like to give a brief description of how we are structured at B.C. Telephone. What I have done for discussion purposes is run through the 17 points that were listed on your discussion paper and make some notes relative to those points.

**The Chairman:** That will be very helpful.

**Mr. Hatchett:** Essentially, B.C. Telephone has an education and training department which is now comprised of 165 people.

**The Chairman:** That is staff?

**Mr. Hatchett:** Yes, staff. We have an operating budget of \$11 million. We look after all facets of training for B.C. Telephone and marketing training throughout North America through Microtel Learning Services, which is a subsidiary of B.C. Telephone Company. The spectrum of course is that offered in the catalogues that I distributed along with our operating policies and procedures, so those are for your reference and, as you mentioned, for access by any others who wish to look at them.

With respect to the terms of government assistance for our programs, in 1973, through the industrial training program, we gained some start-up assistance for craft apprenticeship training, and in 1985, again some start-up assistance for re-training within the company for programmers. In a press release that I handed out prior to appearing, there is mention of a program which we offer within B.C. Telephone. It was open for bidding by all our employees. We made selections and trained people over a period of six months on basic programming. It has turned out to be extremely successful, and we have not hired

## TÉMOIGNAGES

Ottawa, le mardi 28 avril 1987

[Traduction]

Le Sous-comité de la formation et de l'emploi du Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie se réunit aujourd'hui à 18 h 15 pour étudier des questions liées à l'emploi et à la formation.

**Le sénateur Philippe D. Gigantès** (*président*) occupe le fauteuil.

**Le président:** Je vous rappelle à l'ordre. J'ai deux choses à vous dire. La première est qu'il est interdit de fumer en vertu du Règlement du Sénat et l'autre est que les documents que vous nous soumettez ne seront pas publiés en annexe à notre rapport; leur dépôt sera toutefois noté de sorte qu'ils seront mis à la disposition de tout citoyen canadien qui désire les consulter.

Monsieur Hatchett, je vous saurais gré de limiter votre exposé à dix ou quinze minutes pour nous laisser vous poser quelques questions ensuite.

**M. John Hatchett, directeur de la formation et de l'apprentissage, B.C. Telephone:** Monsieur le président, j'aimerais tout d'abord vous remercier de m'avoir invité à comparaître au nom de la *B.C. Telephone Company* et de notre président, Gordon McFarlane. Je ne tiens à débattre aucun point particulier mais j'aimerais vous décrire brièvement la structure de *B.C. Telephone*. Aux fins de la discussion, j'ai pris des notes sur les dix-sept points de votre document de travail.

**Le président:** Cela nous sera très utile.

**M. Hatchett:** Essentiellement, la *B.C. Telephone* est dotée d'un service d'apprentissage et de formation qui compte maintenant 165 personnes.

**Le président:** Il s'agit d'employés?

**M. Hatchett:** Oui, d'employés; notre budget d'exploitation s'élève à onze millions de dollars. Nous sommes chargés de tous les aspects de la formation à *B.C. Telephone* et nous assurons la formation en commercialisation dans toute l'Amérique du Nord par l'intermédiaire de *Microtel Learning Services*, filiale de la *B.C. Telephone Company*. La gamme de nos programmes est décrite dans les catalogues que je vous ai remis en même temps que l'exposé de nos politiques et de nos modes d'exploitation; vous pouvez les garder et, comme vous l'avez mentionné, les mettre à la disposition de quiconque veut les consulter.

Quant aux conditions que nos programmes doivent remplir pour obtenir une aide gouvernementale, en 1973, dans le cadre du programme de formation industrielle, nous avons eu droit à une subvention de démarrage au titre de l'apprentissage de métiers et, en 1985, une autre subvention de démarrage pour le recyclage des programmeurs de la compagnie. Dans ce communiqué de presse que j'ai distribué avant de comparaître, on mentionne un programme offert au sein de *B.C. Telephone*. Tous les employés y étaient admissibles. Nous avons fait un choix et formé des employés durant six mois à la programmation de base. Le programme a remporté un grand succès et



[Text]

programmers since that time. We have trained existing personnel who have come from all occupational classifications.

We also have a comparable program for the development of market analysts and supply analysts, and we run that program in concert with the B.C. Institute of Technology. However, once again, given that in some occupational groups we are down-sizing, we are attempting to keep people employed rather than face lay-offs or turning those who would not have marketable skills out to the labour market.

Our union is involved to the extent that they have an educational committee, and we meet with them from time to time on issues that they deem important. However, in essence, the company manages and operates the educational program. We co-operatively developed a pre-apprenticeship craft program a number of years ago and that is still open to all company employees wishing to prepare themselves for craft entry.

Upon looking at such a large company, the development of courses and the running of the training that we do, one sometimes wonders if it might be better to just rely on the marketplace to provide such training. There does not seem to be any incentive for a company to carry on with providing its own education and training. We do have difficulty competing with some of the public institutions, and it appears to us at times that education is treated as an expense rather than as an investment. I believe that these points are covered further in the areas of concern that you have identified, and for which I have a number of pages of notes. How do you wish to tackle those areas?

**The Chairman:** Senator Robertson and Senator Rousseau, may I introduce Mr. Hatchett, who is one of our witnesses. He is the Director of training and re-training for B.C. Telephone, which also owns Microtel, a very hi-tech company that is going to defend the true north strong and free against the intrusions by Soviet submarine-launched cruise missiles, among others. There he is, all by himself.

**Senator Robertson:** That is terribly impressive.

**The Chairman:** Mr. Hatchett, may I introduce Senator Brenda Robertson who is a former minister in the New Brunswick government. Madam Rousseau you have already met. She is one of the pillars of emancipation and equal opportunities for women—in fact, both senators are.

Presumably your company got involved in training people because the people who applied for jobs with the company were not adequately trained. Rather than let people go, your company has re-trained them as the company's needs for skills changed.

**Mr. Hatchett:** Yes.

**The Chairman:** Can you tell us how your company rated the people it hired before it trained them? Could you tell us how

[Traduction]

nous n'avons engagé aucun programmeur depuis. Nous avons formé les employés que nous avons de toutes les catégories professionnelles.

Nous administrons également un programme semblable pour le perfectionnement d'analystes du marché et d'analystes de l'offre, de concert avec l'Institut de technologie de la Colombie-Britannique. Toutefois, une fois de plus, comme nous réduisons le personnel de certains groupes professionnels, nous tentons de garder nos employés à notre emploi au lieu de les mettre à pied ou de remettre sur le marché du travail ceux qui n'auraient pas de compétences monnayables.

Notre syndicat participe à nos programmes par l'entremise de son comité chargé de la formation que nous rencontrons de temps en temps pour discuter de questions qui lui sont importantes. Toutefois, essentiellement, c'est la compagnie qui dirige et applique le programme de formation. Nous avons contribué à la mise sur pied d'un programme de pré-apprentissage de métiers il y a un certain nombre d'années, et tous les employés de la compagnie qui désirent se préparer à l'exercice d'un métier peuvent s'y inscrire.

Étant donné l'importance de notre compagnie et les cours de formation que nous instaurons et offrons, on est parfois porté à se demander s'il ne vaudrait pas mieux se fier uniquement au marché pour fournir cette formation. On dirait que rien n'incite une compagnie à continuer d'offrir des cours de formation et de perfectionnement. Nous avons de la difficulté à rivaliser avec certains établissements publics et il nous semble parfois que l'apprentissage est considéré comme une dépense au lieu d'un investissement. Il me semble que ces points sont approfondis à la lumière des éléments que vous avez soulevés et pour lesquels j'ai rédigé bon nombre de pages de notes. Comment aimeriez-vous que nous en discussions?

**Le président:** Sénatrices Rousseau et Robertson, aimeriez-vous venir vous asseoir à cette table? Je ne porte pas ma lotion après rasage déplaisante. Sénatrices Robertson et Rousseau, permettez-moi de vous présenter M. Hatchett, qui est l'un de nos témoins. Il est le directeur de la formation et du recyclage à B.C. Telephone, à qui appartient aussi Microtel, une compagnie de haute technologie qui protégera le Nord canadien des missiles de croisière lancés par des sous-marins soviétiques entre autres choses. Il est venu tout seul.

**Le sénateur Robertson:** C'est fort impressionnant.

**Le président:** Monsieur Hatchett, permettez-moi de vous présenter la sénatrice Brenda Robertson qui est une ancienne ministre du gouvernement du Nouveau-Brunswick. Vous avez déjà rencontré M<sup>me</sup> Rousseau. Elle est l'un des piliers du mouvement d'émancipation et d'égalité des chances des femmes; toutes deux le sont, en fait.

Votre entreprise se serait, semble-t-il, intéressée à la formation parce que les personnes qui sollicitaient un emploi chez vous n'avaient pas les compétences voulues. Plutôt que de laisser aller vos employés, vous avez préféré les recycler en fonction des nouveaux besoins de votre entreprise.

**M. Hatchett:** Exactement.

**Le président:** Pouvez-vous nous dire comment votre entreprise évaluait ses candidats avant de décider de les former?

## [Text]

the company rated people coming out of high school, out of colleges and universities? Do you think that these institutions supplied you with graduates who could go to your company for re-training?

**Mr. Hatchett:** From the committees I have sat on in the past, in the context of British Columbia and the greater Vancouver area, I have found that both labour and management people have suggested that the three R's should have been utilized to a greater extent in terms of high school graduates so that they have the ability to express themselves and to write proficiently. At the college level I believe that we are seeing more and more graduates who are well equipped to provide us with the types of skills and knowledge that we require. It is more the responsibility of the company to provide the knowledge of the service that the company provides.

At the university level and in research areas we are acquiring people who are skilled and knowledgeable and who are equipped to carry out the tasks required of them. In the engineering field, one might say that there has been a great deal of development in terms of pure application exposure.

**The Chairman:** So are you saying that the school system is providing you with people who have more skills? You said that at the high school level you would like to see more emphasis placed on the three R's and that you could then re-train people for the specific needs, products and processes undertaken by your company.

**Mr. Hatchett:** That is correct.

**The Chairman:** Do you select entrants for positions for which a person needs no more qualification than a high school diploma? Do you have any entrance criteria?

**Mr. Hatchett:** For people holding not more than a high school diploma?

**The Chairman:** That is right.

**Mr. Hatchett:** No.

**The Chairman:** Do you take any high school graduate who turns up, or do you conduct interviews and assign tests?

**Mr. Hatchett:** There are interviews and there are pre-employment tests. The pre-employment tests basically are to reflect one's ability to express oneself, or to reflect one's ability to calculate mathematically.

The employment interviews are to gain knowledge of whether one is interested in the areas for which one applies.

As B.C. Telephone is, in the main, an employer which attracts people who wish to stay and grow with the company, who perhaps wish to spend their whole working lives with the company, we are interested in people who have total career orientation towards our company.

**The Chairman:** Do you give manual dexterity tests to entrants?

**Mr. Hatchett:** For the craft group, yes, we have manual dexterity tests. We also have a number of courses which apply to apprenticeship programs relative to the occupational classifications for which one is applying. In other words, for cable

## [Traduction]

Quelle opinion avait-elle des étudiants qui sortent des écoles secondaires, des collèges et des universités? Pensez-vous que ces institutions vous fournissaient des diplômés qu'il vous fallait ensuite former en fonction de vos besoins?

**M. Hatchett:** Mon expérience dans les comités dont j'ai fait partie par le passé, en Colombie-Britannique dans la région métropolitaine de Vancouver, m'a amené à constater que les syndicats comme les gestionnaires estiment qu'il vaudrait mieux insister davantage sur les matières de base pendant le cours secondaire pour que les diplômés puissent s'exprimer plus facilement, oralement comme par écrit. Au niveau postsecondaire, il y a maintenant de plus en plus de diplômés qui ont les connaissances et les habiletés dont nous avons besoin. Bien sûr, c'est à nous qu'il incombe de bien faire connaître au nouvel employé nos exigences concernant le service.

L'université et les centres de recherche nous fournissent des gens compétents et érudits, qui sont bien formés pour accomplir les tâches que nous exigeons d'eux. Dans le domaine du génie, on pourrait dire qu'il s'est fait beaucoup de progrès et que maintenant, les étudiants sont davantage capables d'appliquer les connaissances acquises.

**Le président:** Prétendez-vous que notre système scolaire vous fournit des gens qui sont maintenant plus compétents? Vous dites qu'au niveau secondaire, il serait utile qu'on insiste davantage sur les matières de base, et vous seriez prêts à vous charger de l'aspect de la formation qui est davantage liée à vos besoins, vos produits et vos procédés.

**M. Hatchett:** C'est exact.

**Le président:** Vous arrive-t-il de sélectionner des candidats qui n'ont pas d'autres qualifications que le diplôme du secondaire? Avez-vous des critères d'admissibilité à l'emploi?

**M. Hatchett:** Pour ceux qui ne possèdent pas plus qu'un diplôme d'études secondaires?

**Le président:** C'est cela.

**M. Hatchett:** Non.

**Le président:** Acceptez-vous les candidats des écoles secondaires qui se présentent ou faites-vous des entrevues et faites-vous subir des tests?

**M. Hatchett:** Nous faisons des entrevues et faisons subir trois tests de qualification à nos candidats. Ces tests visent principalement à vérifier l'habileté du candidat à s'exprimer et à faire des calculs mathématiques.

L'entrevue vise à vérifier l'intérêt du candidat pour l'emploi qu'il sollicite.

Comme la B.C. Telephone est principalement un employeur qui intéresse ceux qui veulent rester et faire carrière dans l'entreprise, qui espèrent peut-être y travailler toute leur vie, notre choix se porte sur les candidats dont la carrière est orientée en fonction de nos besoins.

**Le président:** Faites-vous passer des épreuves de dextérité à vos candidats?

**M. Hatchett:** Dans le cas des métiers, oui, il y a des tests de dextérité. Nous donnons également un certain nombre de cours de perfectionnement en rapport avec les tâches que nos employés auront à remplir. Autrement dit, pour séparer les



[Text]

splicing one must be able to recognize colours; for outside plant construction one must be able to climb a telephone pole; for someone working within a central office there must be some basic understanding of fundamental logic.

We provide training and try to help people to gain the qualifications at that level so that they can go on to a particular occupational group. If they fail, we then try to determine whether we can continue their employment elsewhere in the company — in another occupational group — if there are problems with splicing, pole climbing or the application of fundamental knowledge.

**The Chairman:** What percentage of the company's expenditures goes to training?

**Mr. Hatchett:** I am not sure of the total expenditure, but approximately 3.5 percent of payroll.

**The Chairman:** That is fairly high.

**Mr. Hatchett:** Yes, it is.

**The Chairman:** That is in line with the percentage spent by Bayer in Germany.

You obviously feel this is a good investment, but can you illustrate why it is a good investment?

**Mr. Hatchett:** One facet we missed earlier relates to technology, and technology is changing extremely rapidly. Jobs have changed enormously. We have a work force now of some 13,000 employees who have knowledge of the company, its products and services, and the company feels that, given the basic investment by both the employee in terms of learning what they have undertaken, and in terms of the company's investment in the employee, it is worth our while to continue with the training.

Respecting the equipment that comes to us in terms of computers, micro-processors, switching equipment, they tend to be somewhat different, depending on the manufacturer. If we relied on manufacturers to provide training we would find that less than adequate. If we rely on the public school system to provide the training, the capital costs would be too high. Respecting the equipment we install, we try to work it on a program basis. The first piece of apparatus that comes in goes into education and training, and that will be the last piece of apparatus to be installed in the field.

At times we have found it never gets installed because technology has changed in that period of time and it becomes obsolete.

**The Chairman:** Do you have any problems with re-training older students?

**Mr. Hatchett:** No.

**The Chairman:** Even if they are 45 years of age or 50 years of age?

**Mr. Hatchett:** No, not with our programmer training. Our collective agreement allows movement between classes of plant so that if you are a cable splicer and it is getting cold and chilly for you outside, you can apply to be a central office maintenance person. People are being re-trained every day. We have few problems.

[Traduction]

câbles, il faut pouvoir reconnaître les couleurs; ceux qui travaillent à l'extérieur doivent pouvoir monter dans les poteaux; ceux qui veulent travailler au siège social doivent avoir une certaine compréhension de base de la logique fondamentale.

Nous donnons une formation à nos gens pour leur permettre d'acquérir les qualifications requises pour pouvoir s'intégrer à un groupe occupationnel en particulier. S'ils n'y réussissent pas, nous essayons de déterminer s'ils peuvent être employés ailleurs dans l'entreprise—dans un autre groupe occupationnel—s'ils ont, par exemple, des problèmes à manipuler les câbles, à monter dans les poteaux ou à appliquer les connaissances fondamentales.

**Le président:** Quel pourcentage de votre budget va à la formation?

**M. Hatchett:** Je ne pourrais vous citer de chiffre exact, mais je pense qu'il s'agit d'environ 3,5 p. 100 des salaires.

**Le président:** C'est pas mal.

**M. Hatchett:** Oui, en effet.

**Le président:** C'est à peu près autant que la compagnie Bayer en Allemagne.

Vous semblez croire qu'il s'agit là d'un bon investissement, mais pouvez-vous nous illustrer pourquoi?

**M. Hatchett:** Nous avions auparavant une lacune, notamment dans le domaine de la technologie, où les changements sont extrêmement rapides. Nos emplois ont énormément évolué. Notre personnel compte près de 13 000 employés qui connaissent bien notre entreprise, ses produits et ses services. Comme nous considérons que nous avons déjà investi beaucoup pour leur donner les connaissances de base, nous croyons qu'il vaut la peine de continuer à les former.

En ce qui concerne le matériel que nous utilisons: ordinateurs, microprocesseurs, raccords, ils diffèrent selon le fabricant. S'il nous fallait compter seulement sur les fabricants pour assurer la formation de nos employés, celle-ci serait bien médiocre. Par contre, si nous nous fions uniquement au système scolaire pour former nos futurs employés, cela coûterait trop cher. Quant à l'équipement que nous installons, nous élaborons des programmes en conséquence. Dès qu'une nouvelle pièce est adoptée, nous l'utilisons pour l'instruction et la formation et ce n'est qu'après que nous l'installons sur le terrain.

Parfois, nous abandonnons même l'idée de l'utiliser quelque part, si la technologie a changé en cours de route et si elle est devenue désuète.

**Le président:** Avez-vous des problèmes à recycler les employés plus âgés?

**M. Hatchett:** Non.

**Le président:** Même s'ils ont 45 ou 50 ans?

**M. Hatchett:** Non, pas s'il s'agit de la formation de nos programmeurs. Notre convention collective permet des déplacements entre les catégories d'usines de sorte qu'un éplisseur de câble qui ne supporte plus le froid à l'extérieur, peut demander à être affecté à un poste d'entretien au bureau central. Tous les



[Text]

**The Chairman:** To what do you attribute this lack of problems that you have said—which is a wonderful thing to hear—because we have found, say, in Germany, that people who have not gone through training before are hard to train at 45 but if they have gone through training more than once, they are not hard to train; they have learned how to learn. The Germans were telling us that that is like swimming or riding a bicycle, you never forget.

**Mr. Hatchett:** I believe that is true. You have some questions about the hard-core unemployed in terms of re-training, and the experience for people who have been out of the work place for a while is that it is difficult to bring them in. But in our case, our courses are designed in the concept of mastery learning. They are not designed to fail people but, rather, to bring them along to be able to learn the content so that they can pass whatever tests are at the end. That goes all the way from instructor led right through computer-based training. So there is coaching, counselling and guidance. If a student is falling behind, the instructor takes the time to work with that student.

**The Chairman:** What percentage of your work force is in training? How many person years per year of the 13,000 are in training?

**Mr. Hatchett:** I am sorry, but I do not have the hours. We just set up a system because we were moving to charge out in terms of actually charging our own departments and areas in the company for our services. The number of students who went through training last year, in terms of internal students, was 13,000; The number of external students was 2,000.

**The Chairman:** So everybody in the firm, in one way or another you seem to be saying, took a course.

**Mr. Hatchett:** Yes, on the average. Obviously, some people went through courses twice, but on the average everyone goes through training once a year—all 13,000 employees. In the case of perhaps some occupational classifications such as operator services, for experienced operators there probably might not be repeated training; but in some areas of craft or service, there would be a number of courses that people would go through.

**Le sénateur Rousseau:** Vous dites qu'il n'y a pas de formation répétée pour les opératrices. Pouvez-vous m'expliquer pourquoi il n'y en a pas pour ces femmes? Les opératrices, c'est féminin, alors j'imagine que ce sont des femmes.

**Mr. Hatchett:** They are mainly women, although we do have a growing number of male operators. The basic training that is provided seems to be sufficient for their occupational classification. They can avail themselves of other courses to upgrade their skills or to prepare them to move to other occupational groups if they wish. Also, a number of operators are regular part-time employees who are also single parents and homemakers, and, as such, have chosen that occupation and the particular hours of work to suit their needs at that particular point in time.

[Traduction]

jours, on recycle des gens. Cela ne nous cause pas beaucoup de problèmes.

**Le président:** À quoi attribuez-vous cette absence de problèmes. C'est merveilleux d'apprendre cela, car nous avons constaté qu'en Allemagne, par exemple, les personnes qui n'ont jamais subi une formation, sont difficiles à former à 45 ans, alors que si elles ont passé par là à quelques reprises, leur recyclage est plus facile; elles savent comment apprendre. Les Allemands nous disaient que c'était comme nager ou monter à bicyclette, qu'on n'oubliait jamais.

**M. Hatchett:** C'est vrai. Il est difficile de croire au recyclage des chômeurs chroniques et l'expérience montre qu'il est également difficile de convaincre ceux qui ont quitté depuis un certain temps le marché du travail de se recycler. Mais nos cours sont conçus pour permettre d'acquérir une maîtrise générale des connaissances de sorte que personne n'échoue, bien au contraire, puisqu'on prépare les étudiants de façon qu'ils réussissent leurs examens quels qu'ils soient. Cela vaut pour la formation donnée par un instructeur ou à l'aide d'un ordinateur. Donc, on encourage, on conseille et on oriente les étudiants. Si l'un d'eux tire de l'arrière, l'instructeur lui consacre plus de temps.

**Le président:** Quel pourcentage de votre effectif est en formation? Combien d'années-personnes par année sur 13 000 formez-vous?

**M. Hatchett:** Je suis désolé, mais je n'ai pas ces chiffres. Nous avons établi un système pour nous permettre de facturer nos services aux divers départements de notre société. L'an dernier, nous nous sommes occupés de 13 000 étudiants internes, et de 2 000 autres externes.

**Le président:** D'après vos dires, tous les membres de votre société ont donc, d'une façon ou d'une autre, suivi un cours.

**M. Hatchett:** Oui, en moyenne. Évidemment, certains ont suivi des cours deux fois, mais en moyenne tous les 13 000 employés suivent les cours une fois l'an. Certaines catégories professionnelles, comme les opérateurs expérimentés, n'ont pas suivi deux fois les cours de formation, mais d'autres employés des secteurs des services ou des métiers, ont dû suivre un certain nombre de cours.

**Senator Rousseau:** You say that there is no systematic training for operators. Can you explain to me why this is so? I assume the operators in this case are women.

**M. Hatchett:** Ce sont principalement des femmes, mais nous avons de plus en plus d'opérateurs hommes. La formation de base qui est fournie semble être suffisante pour leur classification professionnelle. Ils peuvent suivre d'autres cours pour améliorer leurs compétences ou pour se préparer à occuper d'autres postes, s'ils le désirent. En outre, un certain nombre d'opérateurs sont des employés réguliers à temps partiel qui sont aussi des parents célibataires et des chefs de famille, et, par conséquent, ils ont choisi cette occupation et ces heures de travail particulières parce qu'elles convenaient à leurs besoins précis du moment.

[Text]

**Le sénateur Rousseau:** Vous dites qu'elles ont fait un choix personnel et je veux bien le croire. Mais, si le travail leur est offert à temps partiel ou à temps partagé, elles n'ont pas le choix de travailler à temps complet. Si elles veulent avoir une formation, quels sont les services que la compagnie offrent à ces femmes? On sait très bien que ces femmes avec des enfants ont un problème de garde ou de soins d'enfants dans la majorité des cas. Quels sont les services que vous offrez à ces femmes pour améliorer leur formation ou afin qu'elles puissent prendre un travail à temps plein si elles le désirent?

**Mr. Hatchett:** The issue that you raise is significant. I am a member of the Board of Directors of the United Way of the Lower Mainland. Through our services we know that there is a great shortage of child care facilities within the greater Vancouver area, particularly for children under six. It is my understanding that over 50 per cent of the children are registered in unlicensed daycare facilities. I am also informed that there are only 75 spaces, if one can call it that, available for children up to 18 months of age.

The Company has conducted some surveys and in certain instances we have assisted with child care to allow people to attend classes, but as a regular offering for employment, the company does not offer child care. The company has recently appointed an employment equity manager. She is currently looking at such issues and I expect will address what B.C. Telephone's policy will be relative to day care. Certainly in terms of the provision of education, we have tried to ensure that women or men who wish to move on to other occupational groups or gain upgrading in terms of training, can attend courses. If we need to provide whatever help, we try to make such arrangements.

**Le sénateur Rousseau:** Dans un autre ordre d'idée, vous nous avez dit dans le préambule de votre exposé que vous aviez de la difficulté à concurrencer l'éducation. Vous avez dit aussi que beaucoup d'éducateurs ou de maisons d'éducation ne considéraient pas l'éducation ou la formation comme un investissement. J'aimerais que vous nous expliquiez quelles sortes de difficultés vous avez à ce niveau?

J'aurais d'autres questions à vous poser mais j'aimerais que vous répondiez à cette question et nous expliquiez davantage quels sont les ordres de difficulté que vous avez.

**Mr. Hatchett:** In general, in the public education systems such as colleges and local school systems which offer education in management, marketing and in many of the technical areas where we employ such skills, they do not account for overheads in the offering of their continuing education or in their consulting services. In our case, we carry fully loaded costs which would include our heating, lighting, wages, benefits and the whole bag. It appears to us as though the costs or the prices at which those institutions are entering the marketplace are possibly subsidized—although we have no way of proving that—by the day time curriculum that is offered by them.

The University of British Columbia had a program called Instructed Diploma which offered instructional techniques and curriculum designed education to the vocational instructors throughout British Columbia. The University of British

[Traduction]

**Senator Rousseau:** You say that they made a personal choice and I'm willing to believe that. However, if they are only offered part-time or shared work, they cannot choose to work full time. If they want training, what services is the company prepared to offer these women? As everyone well knows, women with children have problems with day care. In the majority of cases, this problem is exclusive to women. What services are you offering women to help them improve their level of training and to allow them to take on a full-time job if they so choose?

**M. Hatchett:** Vous avez soulevé là une très importante question. Je fais partie du Conseil d'administration de Centraide du lower mainland. Grâce à nos services, nous savons qu'il y a une grave pénurie de garderie dans la région du Grand Vancouver, plus particulièrement pour les enfants de moins de six ans. Je crois comprendre que plus de 50 p. 100 des enfants sont inscrits à des garderies non enregistrées. Je sais aussi qu'il n'y a que 75 places, si on peut parler ainsi, pour les enfants de moins de 18 mois.

Le Société a mené des enquêtes et, dans certains cas, nous avons contribué à la garde des enfants pour permettre aux parents d'assister au cours, mais ce n'est pas un service que rend habituellement la société qui a récemment nommé une directrice de l'équité en matière d'emploi. Celle-ci examine ces questions à l'heure actuelle et étudiera la politique de B.C. Telephone en matière de garderie. Il est certains que dans nos cours, nous avons essayé de veiller à ce que les femmes ou les hommes qui désirent passer à d'autres groupes d'occupation ou améliorer leur formation, puissent assister aux cours voulus. S'il nous faut fournir une aide quelconque, nous essayons de prendre des dispositions à cet effet.

**Senator Rousseau:** Moving on to another point, you indicated to us in your preliminary statement that you had some trouble competing with education. You also said that many educators or educational institutions did not consider education or training to be an investment. Could you explain to us the kinds of problems you are encountering in this area?

I have some further questions for you, but I would like you to answer this one first and elaborate on the problems you face.

**M. Hatchett:** En général, les établissements d'enseignement publics, les collèges et les écoles locales qui offrent des cours de gestion, de commercialisation et dans de nombreux autres domaines techniques que nous recherchons, ne tiennent pas compte de leurs frais généraux lorsqu'ils offrent une formation continue ou des services de consultation. Quant à nous, nous devons assumer tous les frais: le chauffage, l'éclairage, les salaires, les prestations et de tout l'ensemble des coûts. Il nous semble, d'après les coûts ou les prix auxquels ces institutions offrent leurs services, qu'elles sont probablement subventionnées—bien que nous n'ayons aucun moyen de le prouver—grâce au programme de jour qu'elles offrent.

L'université de la Colombie-Britannique avait un programme menant à un diplôme d'instruction, qui offrait aux instructeurs professionnels de la Colombie-Britannique des cours sur les techniques d'instruction de préparation des pro-



*[Text]*

Columbia moved out of this program a year and a half ago. Bids were opened up to colleges and private organizations and B.C. Telephone, in concert with Simon Fraser University, applied. My understanding is that our bid was the lowest. We wanted very little government subsidy. We wanted to help them start up. We were informed informally that the contract was awarded Vancouver Community College because the College felt it would lose some of its instructional staff if the contract went to private industry.

We also experienced a hesitation on the part of Simon Fraser University to want to place a contract in front of the provincial government. As the provincial government is a funder of Simon Fraser University, it felt it should be B.C. Telephone to have the initiative with the academic expertise backed up by Simon Fraser University but that the application should not be made as equal partners. When we suggested that we might pursue the innovations and excellence program offered by the B.C. government, the University said they would not venture applying for that funding.

Another factor relative to other organizations—as the Chairman informally mentioned to me before the meeting—is that we find a number of organizations within B.C. which are not educational organizations but rather business organizations who do little in the way of apprenticeship training or in any training at all. Their attitude is that if the existing training carries on they can attract employees away from those who do the training. There appears to be little in terms of detriment for them to avoid carrying out any kind of internal development themselves. That would include what I would call the “red herring” of not being able to forecast what their demands are going to be for the future. I am a great believer in what was started in the Canadian Occupational Projection System. I have seen a model in the Vancouver area through Canada Employment which is a very good economic model. If employers would work at it, we would have an excellent regional forecast.

**Le sénateur Rousseau:** Avec votre permission, monsieur le président j'aimerais poser une autre question.

**Le président:** Très bien sénateur Rousseau.

**Le sénateur Rousseau:** Je crois que les universités, en général, je ne veux pas nommer seulement celle de Vancouver, d'après ce que vous nous dites, ne sont pas prêtes à donner à la fois un enseignement théorique et aussi un enseignement pratique. Elles refusent. Donc nos universités ou nos collèges seraient, à mon avis, les institutions idéales pour la formation de la société d'aujourd'hui et de demain. Je ne sais pas pourquoi elles refusent mais c'est peut-être parce que les éducateurs ne sont pas prêts à le faire ou ne sont pas formés dans ce sens. Si on n'arrive pas à établir des programmes avec une société comme la vôtre pour la formation professionnelle, je me demande avec qui l'on va transiger si ces institutions d'éducation ne veulent pas le faire.

Est-ce que je me trompe? Est-ce qu'on pourrait avancer une telle chose?

*[Traduction]*

grammes. L'université de la Colombie-Britannique a mis fin à ce programme il y a un an et demi. Les collèges et les organismes privés ont été invités à présenter des offres, et B.C. Telephone a décidé d'y répondre, en collaboration avec l'Université Simon Fraser. Je crois savoir que notre offre était la plus basse. Nous n'avions pas besoin de grosses subventions gouvernementales. Nous voulions les aider à se lancer. Nous avons appris, officieusement, que le contrat avait été octroyé au Collège communautaire de Vancouver, parce que celui-ci avait fait savoir qu'il serait obligé de congédier du personnel enseignant si le contrat en question était octroyé à l'industrie privée.

L'Université Simon Fraser a également hésité avant de faire une offre au gouvernement provincial pour obtenir ce contrat. Étant donné que le gouvernement provincial finance déjà cette université, celle-ci estimait qu'il valait mieux que ce soit B.C. Telephone qui prenne l'initiative de présenter l'offre, quitte à donner son appui par la suite, mais pas à titre de partenaire égal. Lorsque nous avons proposé de poursuivre le programme d'innovation et d'excellence offert par le gouvernement de la C.-B., l'université nous a fait savoir qu'elle ne voulait pas s'aventurer dans un tel projet.

Un autre point—dont le président m'a touché mot avant le début de la séance—est le fait que bon nombre d'organismes en C.-B. n'offrent pas de formation comme telle. Ce sont plutôt des entreprises commerciales qui font très peu pour promouvoir l'apprentissage ou la formation. Elles préfèrent laisser les autres entreprises former leur propre personnel, quitte à aller puiser dans ce personnel par la suite. Ces organismes n'ont aucune motivation à mettre sur pied leur propre infrastructure de formation. En plus, ils invoquent l'argument qu'ils sont incapables de prévoir leurs besoins futures. Je crois fermement dans les possibilités offertes par le système canadien de prévisions professionnelles. J'ai vu un des modèles économiques mis au point par Emploi et Immigration Canada dans la région de Vancouver, et il était très bon. Si les employeurs exploitaient davantage cette possibilité, nous pourrions établir d'excellentes prévisions régionales.

**Senator Rousseau:** With your permission, Mr. Chairman, I would like to ask another question.

**The Chairman:** Go ahead, Senator Rousseau.

**Senator Rousseau:** It appears that universities, and not only the university in Vancouver, judging from what you have said, are not prepared and are refusing to provide both theoretical and practical instruction. In my opinion, our universities and colleges are the ideal place for training future generations. I don't know why they are refusing to provide this training. Perhaps it's because educators are not prepared to do so or are not properly training in this field. If we can't set up occupational training programs with a company such as yours, who are we going to turn to if educational institutions are not willing to take on this responsibility?

Am I correct in making these assumptions?



[Text]

**Mr. Hatchett:** Yes, I agree. We have appeared to have established a culture whereby, often times, universities and colleges develop their own curriculum to suit an academic purpose or perhaps an historical purpose. It has been sometimes been difficult to work together. The initial approaches we have from colleges seem to be more along the lines that they needed industry to help to keep the funds coming to the college rather than asking us for advice on how to solve a problem. We now have in place a couple of programs to help us solve problems in which we are partners with the B.C. Institute of Technology. It has taken some time to work that out.

Perhaps we need to have a firmer federal policy which rap us all on the knuckles and to make us work together.

**The Chairman:** You made mention of a federal policy, but how about the provincial governments? Why does the provincial government not rap you and the institutions on the knuckles? If the federal government tried to insert itself into this situation there would be screams from all of the provinces that that would be unwarranted intrusion.

**Mr. Hatchett:** I guess I take an unqualified view from the British Columbia perspective that it appears that when we get into the provincial realm in British Columbia we enter into the political realm as well. We also get into the area of labour and management. I have a friend who is taking a look at the apprenticeship training within British Columbia and he will, perhaps, be recommending that we take a look back at occupational training councils where management and labour jointly advised the colleges. The apprenticeship program in British Columbia is run by the Department of Labour so, hopefully, we may be able to get somewhere.

At the provincial level we seem to have had problems in British Columbia in the past in getting agreement between the department of labour and the departments of education and the provincial government.

From an employer's standpoint, we seem to always be between the departments rather than resolving our specific issues.

**The Chairman:** Are you a crown corporation?

**Mr. Hatchett:** No.

**The Chairman:** So you are a private corporation, is that correct?

**Mr. Hatchett:** Yes, sir.

**Senator Robertson:** Mr. Hatchett, your opening remarks must have been very brief.

**Mr. Hatchett:** Yes, they were.

**Senator Robertson:** I arrived three minutes late, but you had already finished. I have been scanning one or two documents here and I am fascinated by what I am reading. Certainly one of the major tasks facing governments and corporations has been trying to reduce the workforce and put in place re-training programs. Everyone is into it and most people fail.

When a job becomes obsolete, Mr. Hatchett, and therefore an employee becomes obsolete relative to that job, what sort of

[Traduction]

**M. Hatchett:** Oui, je suis d'accord. Il me semble que nous vivons dans une société où, plus souvent qu'autrement, les universités et les collèges établissent leurs propres programmes en fonction de considérations académiques ou même historiques. Nous avons, parfois, eu des difficultés à collaborer avec ces établissements d'enseignement. Le plus souvent, ils s'intéressent davantage au financement que nous pouvons leur offrir qu'aux conseils que nous pouvons leur donner pour résoudre un problème. Nous sommes quand même parvenus à établir un ou deux programmes en collaboration avec l'Institut de technologie de la C.-B. Il a fallu du temps, mais nous y sommes quand même parvenus.

Peut-être faudrait-il que le gouvernement fédéral nous tape sur les doigts pour nous forcer à collaborer.

**Le président:** Vous avez parlé de la politique fédérale, mais que faites-vous des gouvernements provinciaux? Pourquoi ne vous tapent-ils pas, eux, sur les doigts? Si le gouvernement fédéral essaie d'intervenir, on l'accusera tout de suite d'ingérence indue.

**M. Hatchett:** Je pense, en effet, qu'en Colombie-Britannique, lorsqu'on s'immisce dans la sphère provinciale, on s'ingère aussi dans le domaine politique et dans celui des relations patronales-ouvrières. Un de mes amis évalue actuellement les systèmes de formation en Colombie-Britannique et il recommandera probablement de revenir sur la question des conseils de formation professionnelle où le patronat et la main-d'œuvre conseillaient ensemble les collèges. Le programme de formation en Colombie-Britannique est administré par le ministère du Travail. Nous allons donc peut-être finir par arriver quelque part.

En Colombie-Britannique, il semble que nous ayons eu des problèmes par le passé à obtenir la collaboration du ministère du Travail, du ministère de l'Éducation et du gouvernement provincial.

L'employeur a toujours l'impression d'être pris entre les ministères au lieu de régler lui-même ses propres problèmes.

**Le président:** Êtes-vous une société de la Couronne?

**M. Hatchett:** Non.

**Le président:** Vous êtes donc une entreprise privée, n'est-ce pas?

**M. Hatchett:** C'est exact, monsieur.

**Le sénateur Robertson:** Monsieur Hatchett, votre déclaration préliminaire doit avoir été très brève.

**M. Hatchett:** En effet.

**Le sénateur Robertson:** Je suis arrivée il y a trois minutes, mais vous aviez déjà fini. J'ai parcouru ces documents ici et je suis fascinée par ce qu'ils contiennent. Sans contredit, une des principales tâches que doivent accomplir les gouvernements et les entreprises consiste à réduire le personnel et à mettre sur pied des programmes de recyclage. Tout le monde s'y emploie mais personne n'y réussit très bien.

Monsieur Hatchett, quand une tâche devient obsolète, et partant, quand l'employé qui l'accomplissait devient inutile, à

[Text]

exercise do you go through? Suppose that that person is not ready for early retirement. How do you determine where he or she should be placed? Do you have some sort of aptitude program?

**Mr. Hatchett:** Yes.

**Senator Robertson:** In our province we went through this exercise. One of the great difficulties we had was to convince somebody who did job X that that person was quite capable of doing job Y. How do you do it?

**Mr. Hatchett:** We have a Technological Change Committee which has on it representatives of both the company and the union and its purpose is to announce any impending technological changes. Because of the impact upon subscribers, at times, who need to have public hearings on some of the changes we do make, employees and, I suppose, all of us are well forewarned as to what is going to happen. At that point we try to take a look at the number of employees who will be affected, what their profiles are and what their interests are. In some cases, in closing out some facilities, we have encountered problems. Employees do not always wish to leave the town in which they are currently living, for example. But in the meantime, they will take re-training and we offer aptitude tests and counselling to help them make another career choice.

**Senator Robertson:** There is often a change in location required. What is your success rate in terms of relocating people in new jobs? Are most employees reluctant or happy to move to another place.

**Mr. Hatchett:** The best I could do with averages is to say that it is about 50/50. A number of people are quite happy to move on to another occupation in another community. Others, because of family ties or other personal ties in a certain community, want to stay there. In those cases we have tried to work with Canada Employment. The company would pay for re-training programs within the communities so that they could gain another kind of employment there.

**Senator Robertson:** You obviously have a very fluid workforce with all of this re-training going on. Is your rate of separation higher than that of other, parallel firms?

**Mr. Hatchett:** No, it is not.

**Senator Robertson:** What would be your normal rate of separation each year?

**Mr. Hatchett:** I may be somewhat dated, but it appeared to me as though it was around 1 per cent or 1.5 per cent, perhaps a little higher in the operator services area because of many younger employees entering the workforce and then choosing to travel, to move on to another location or to go back to school.

**Senator Robertson:** That is very good.

**The Chairman:** That is fantastic.

[Traduction]

quel mécanisme avez-vous recours? Supposons que l'employé en question ne soit pas prêt à prendre une retraite anticipée. Sur quels critères vous fondez-vous pour décider de l'affecter à une tâche plutôt qu'à une autre? Avez-vous un programme quelconque pour déceler les aptitudes des personnes touchées?

**M. Hatchett:** Oui.

**Le sénateur Robertson:** Dans notre province, nous avons fait ce genre d'exercice. Une de nos plus grandes difficultés était de convaincre celui qui avait l'habitude d'accomplir l'ancienne tâche qu'il était capable d'en faire une autre. Comment procédez-vous?

**M. Hatchett:** Nous avons un comité de changement technologique qui est formé de représentants de l'entreprise et du syndicat; il a pour mandat d'annoncer tout changement technologique imminent. Comme les changements techniques peuvent avoir une grande incidence sur le service aux abonnés, nous devons parfois tenir des audiences publiques pour faire approuver ceux que nous voulons apporter. Nos employés et nous tous savons donc d'avance ce qui va se passer. En l'occurrence, nous nous demandons combien d'employés seront touchés, quels sont leurs profils et leurs champs d'intérêt. Dans certains cas, lorsqu'il faut fermer une installation, par exemple, nous faisons face à des problèmes. Ainsi, les employés n'acceptent pas toujours de quitter la ville où ils habitent. Nous leur offrons alors un programme de recyclage; nous leur faisons passer des tests d'aptitude et nous les conseillons pour les aider à se réorienter.

**Le sénateur Robertson:** Cela entraîne souvent des déplacements de personnel. Dans quelle mesure réussissez-vous à les relocaliser? La plupart des employés sont-ils heureux ou réticents à déménager dans un autre endroit.

**M. Hatchett:** Si je risquais une moyenne, je dirais qu'elle est d'à peu près 50/50. Bien des gens sont heureux de changer d'occupation et de localité. D'autres, en raison des liens familiaux ou amicaux qu'ils ont dans leur milieu, préféreraient rester. Dans ces cas, nous nous adressons à Emploi Canada. L'entreprise accepte d'assumer le coût des programmes de recyclage pour que les employés qui veulent demeurer dans la localité puissent trouver un autre emploi ailleurs.

**Le sénateur Robertson:** De toute évidence, votre main-d'œuvre est très fluctuante, compte tenu de tout le recyclage que vous faites. Le taux de départs est-il plus élevé chez vous que dans d'autres entreprises analogues?

**M. Hatchett:** Non, pas du tout.

**Le sénateur Robertson:** De quel ordre est-il, chaque année?

**M. Hatchett:** Je ne suis peut-être pas tout à fait à jour, mais je crois qu'il est d'à peu près 1 ou 1,5 p. 100, peut-être un peu plus élevé chez les opérateurs, en raison du grand nombre de jeunes employés que nous embauchons, qui préfèrent souvent, après un certain temps, voyager, déménager dans une autre localité ou retourner à l'école.

**Le sénateur Robertson:** C'est très bien.

**Le président:** C'est fantastique.

[Text]

**Senator Robertson:** I note here that you state that many foreign companies send their students to you for training. How do they know about you? How do you sell your program to these other countries?

**Mr. Hatchett:** British Columbia Telephone Company has two marketing arms which represent education and training. One is within Microtel and is called Microtel Learning Services. This marketing arm works within North America. The second is a subsidiary within the operating company called Telecommunications Services International, which contracts or does international work in terms of engineered, furnished and installed systems. TSI advertises on our behalf internationally and Microtel Learning Services represents us in North America.

Microtel Learning Services, being a manufacturing company, is outside of our regulated base that therefore can that the ups and downs of the marketing side without adversely affecting the subscribers. We also transferred our computer-based training research and development to them a few years ago because of the significant costs involved in that and, perhaps, the potential drain on the telephone subscriber.

**Senator Robertson:** When you bring students in from a foreign country, do you have various fee structures? Is it expensive to bring over someone from China, for example?

**Mr. Hatchett:** Yes, it can be, it depends on the program. We had two students with us for a year. Those students were sponsored through the federal government and that was less than cost on that basis. But we had a contract with an Indonesian telephone company for management that had a cash flow problem and the traffic engineering problem handling calls through their facilities. That was a profitable venture which was priced in accordance with the marketplace.

**Senator Robertson:** What is the price according to the marketplace? I have no idea.

**Mr. Hatchett:** The average technical course would run approximately \$750 per week, Canadian.

**The Chairman:** That is per student?

**Mr. Hatchett:** Per student, yes.

**Senator Robertson:** I have worked on a committee on Pacific economic co-operation. I am interested in how open your doors are and in how you can absorb.

**Mr. Hatchett:** Microtel Learning Services have a catalogue. I did not bring it along but I will send you a copy so that you can look at the fee structuring.

**Senator Robertson:** You mentioned that some of the technology is obsolete before you have a chance to use it.

**Mr. Hatchett:** Before we turn it back out to the company to be installed, yes.

**Senator Robertson:** What do you do with it if it is obsolete?

[Traduction]

**Le sénateur Robertson:** Je note ici que vous mentionnez que bien des entreprises étrangères vous envoient des étudiants pour que vous les formiez. Comment apprennent-ils l'existence de votre programme? Comment le faites-vous connaître aux autres pays?

**M. Hatchett:** British Columbia Telephone Company a deux subsidiaires qui s'occupent de formation et de perfectionnement. L'une est chez Microtel: on l'appelle Microtel Learning Services. Elle s'occupe de l'Amérique du Nord. La deuxième est une filiale appelée Telecommunications Services International. Elle dirige, à contrat ou non, certains travaux à l'étranger (études préliminaires ou installation de réseaux téléphoniques). Telecommunications Services International est connue à l'étranger par notre intermédiaire, tandis que Microtel Learning Services nous représente en Amérique du Nord.

Microtel Learning Services, en tant que fabricant, s'écarte de nos cadres habituels; elle peut fonctionner sans se soucier des hauts et des bas du réseau de commercialisation et sans risquer de causer préjudice aux abonnés. Nous lui avons confié la recherche et le développement de notre programme de formation informatisé, il y a quelques années, en raison des coûts importants qu'exige cette spécialité et des répercussions que ces coûts pourraient avoir sur le service aux abonnés.

**Le sénateur Robertson:** Lorsque vous accueillez des étudiants étrangers, quel genre de droits exigez-vous d'eux? Sont-ils uniformes? Par exemple, est-il coûteux de faire venir quelqu'un de Chine?

**M. Hatchett:** Oui, c'est possible, selon le programme. Nous avons eu deux étudiants chez nous pour l'année. Ils étaient financés par le gouvernement fédéral et ne nous ont donc rien coûté de ce point de vue là. Mais nous avions un contrat avec une entreprise de téléphone indonésienne sur les plans de la gestion concernant un problème de liquidités et sur le plan de l'ingénierie touchant un problème de répartition des appels avec les installations existantes. Ce fut une activité rentable dont le prix a été fixé selon les règles du marché.

**Le sénateur Robertson:** Quel est-il ce prix? Je n'en ai aucune idée.

**M. Hatchett:** Le prix moyen d'un cours technique s'établit à environ 750 \$ CAN par semaine.

**Le président:** Par étudiant?

**M. Hatchett:** Oui.

**Le sénateur Robertson:** J'ai fait partie d'un comité sur la coopération économique avec le Pacifique. J'aimerais savoir dans quelle mesure vos portes sont vraiment ouvertes et comment vous faites pour absorber la demande.

**M. Hatchett:** Microtel Learning Services a un catalogue. Je ne l'ai pas apporté avec moi mais je vous en enverrai un exemplaire pour que vous puissiez vérifier le barème des prix.

**Le sénateur Robertson:** Vous avez dit qu'une partie de la technologie est obsolète avant même de pouvoir être utilisée.

**M. Hatchett:** Avant que nous ne la renvoyions à l'entreprise pour qu'elle l'installe, oui.

**Le sénateur Robertson:** Que faites-vous si elle est dépassée?



[Text]

**Mr. Hatchett:** We sell it to foreign countries, mainly telephone operating companies, perhaps, in the U.S. We have a large amount of step-by-step electrical-mechanical equipment sitting in Hong Kong right now and it is our hope that we can resell it to China.

**Senator Robertson:** Is it moving very quickly?

**Mr. Hatchett:** As to the step-by-step equipment, dealing with China is not that easy. It is taking longer than we had hoped, but, yes, it usually does move quickly.

**Senator Robertson:** There has been some discussion about the role of the community college, the university, the high school, the technical school or whatever such institution might be involved. What would be the ideal educational experience of an employee before coming to your company? What do you expect of those schools in terms of what they teach?

**Mr. Hatchett:** That is a tough question. I suppose we like to expect a series of what I would call skill sets rather than knowledge. A set, as I mentioned, can be described as the ability to read and write, to express oneself. We would expect a set that would enable someone to do some basic arithmetical computations and another that would enable someone to have some sort of understanding of the economy of Canada and of business. The business acumen of the average high school or college graduate is extremely lacking. We would also like to see a problem-solving set, and an ability to analyze and to solve problems in something like a logical fashion; to be able to explain how one arrived at a conclusion, that sort of analysis. To some degree that can happen, but it is happening randomly, perhaps through a teacher who might undertake in the form of essays or his or her own structuring to get across and go beyond this rote kind of learning and regurgitation of what is in a textbook. But it does not seem to be a cognitive kind of structuring in terms of our educational system.

**Senator Robertson:** Thank you. I would not want to say how many business people of whom I have asked that question in my province a few years ago, and I received almost exactly the same answer, and the educational institutions are not providing it.

**The Chairman:** An amount of \$750 per week, annualized over eight months is \$27,750 per head. A student in a government institution costs the three levels of government \$6,000 per year. That takes in universities, secondary and elementary schools. So the cost of education is 6 per cent of GNP, approximately. So 6 per cent of GNP—30 billion divided by five million denizens of our educational institutions at all three levels, gives us \$6,000 per year, versus \$27,700 or \$28,000. However bad a job they seem to be doing, it would be tempting for politicians to say "Well, cannot we improve what they do inside those schools rather than go the private route, because the private route seems to be so much more expensive?" I am in full agreement with Senator Robertson about what schools should be teaching. I hope people here will forgive me, but I would not allow people to go into politics if they had not taken Euclid. But you are costly.

[Traduction]

**M. Hatchett:** Nous la vendons à des pays étrangers, surtout à des entreprises qui exploitent des services téléphoniques, aux États-Unis peut-être. Nous avons en ce moment une grande quantité de matériel électro-mécanique manuel en plan à Hong Kong et nous espérons pouvoir le revendre à la Chine.

**Le sénateur Robertson:** Est-ce que cela va très vite?

**M. Hatchett:** En ce qui concerne le matériel manuel, il n'est pas facile de faire des affaires avec la Chine. Cela prend plus de temps que nous l'espérons mais autrement, oui, cela va assez vite.

**Le sénateur Robertson:** Il a été question du rôle des collèges communautaires, des universités, des écoles secondaires, des écoles techniques et des autres établissements semblables qui seraient touchés. Idéalement, quelle formation un employé devrait-il avoir pour entrer dans votre entreprise? Qu'est-ce que vous voudriez voir ces établissements enseigner?

**M. Hatchett:** Il est difficile de vous répondre. Je suppose que ce que nous voudrions c'est moins des connaissances qu'une série d'aptitudes. À mon sens, une série correspondrait, par exemple, à la capacité de lire d'écrire et de s'exprimer. Nous voudrions qu'il y ait une série d'aptitudes permettant à quelqu'un d'effectuer des calculs arithmétiques de base et une autre qui lui donne une compréhension globale de notre économie et des affaires. Les élèves en classe terminale du secondaire ou du collège n'ont pour ainsi dire aucun sens des affaires. Nous aimerions aussi avoir une série touchant la solution de problèmes ainsi que la capacité d'analyser et de résoudre des problèmes de façon logique c'est-à-dire d'expliquer comment on est arrivé à une conclusion, une analyse de cette sorte. Cela se fait déjà, mais c'est un peu par hasard, grâce par exemple à l'enseignant qui a essayé de le faire à l'aide de travaux ou qui a voulu inculquer ses propres principes en allant plus loin dans l'apprentissage routinier ou que la répétition pure et simple d'un manuel. Mais cela ne semble pas être un savoir organisé du point de vue de nos programmes d'enseignement.

**Le sénateur Robertson:** Merci. Je ne voudrais pas dire à combien de gens d'affaires j'ai posé la même question dans ma province il y a quelques années, et qui m'ont donné exactement la même réponse, sans que les établissements d'enseignement changent d'un iota.

**Le président:** Une somme de 750 \$ par semaine, annualisée sur 8 mois, représente 27 750 \$ par personne. Un étudiant dans un établissement gouvernemental coûte aux trois niveaux de gouvernement 6 000 \$ par an. Ce qui couvre les universités, les écoles secondaires et primaires. Ainsi, le coût de l'éducation est environ 6 p. 100 du PNB. Donc 6 p. 100 du PNB—30 milliards divisés par cinq millions de gens qui fréquentent nos établissements d'enseignement aux trois niveaux cela donne 6 000 \$ par an, comparativement à 27 000 ou 28 000 \$. Aussi mal puissent-ils travailler, il serait tentant pour les représentants politiques de dire: «Ne pourrions-nous pas améliorer ce qu'ils font dans ces écoles au lieu de nous tourner vers le secteur privé, qui semble beaucoup trop cher?» Je suis parfaitement d'accord avec le sénateur Robertson sur ce que les écoles devraient enseigner. J'espère que les gens ici me pardonneront,

[Text]

**Mr. Hatchett:** I agree that we are costly. In terms of an average management course, it would run one—I am looking at what the marketplace might be in B.C.—approximately \$375—somewhat less, let us say, than \$200 per student day to buy management education from any consulting firm or private institution in B.C. But one has to realize, sir, that the kinds of courses that we are offering are not courses that one develops and that go on into infinity. I think it was mentioned previously that perhaps the school system was not responding to our current needs. Our course life, on the average, is three years, and some are less. In terms of switching equipment which comes in for maintenance, and solid state equipment, we designed a course two years ago for a major switch, and currently we are redesigning the course from scratch. There have been so many engineering and manufacturing changes to that switch. So the cost of providing the education and the cost of designing it is high. The capital costs involved are high.

**The Chairman:** Let me ask you something based on what we saw in Germany and Austria. There they seemed to say "You have to spend 10 years in school; everyone has to do 10 years in school;" and there is an exit exam. You do not graduate automatically; and in that exit exam you must demonstrate some of those basic skills you want: the capacity to express yourself in your own language, the logic of math—up to a fairly high level—some knowledge of the second language, plus elements of science, economic geography, and things like that. If they go the apprenticeship route, they do three days on the shop floor and two days of schooling where they continue the math, the mother tongue and the second language, and more general knowledge as well as knowledge associated with their jobs—so much so that in both of those countries it is not impossible to shift from the end of your apprenticeship and enter university. Their universities, except for the technical schools of engineering, and so on, seem to have remained in the same sort of approach of university teaching as we have: "Let us not sully academe with practical considerations". But up to that level they are teaching people the kind of skills you want, and they are doing it through a joint system which is less expensive, on an annualized basis, than what it costs you; and they are doing it through people like you, training their own staff. Bayer spends 3.5 per cent of its payroll on training apprentices, and they have magnificent equipment; and the government subsidizes equipment for firms that cannot afford it, so that they can give good quality training. In Austria, for instance, part of the training involved building your own PC—building it yourself—and if you built it and it was successful, you could take it home.

**Mr. Hatchett:** It sounds excellent.

**The Chairman:** So what you are saying to us is very important. Also, as Senator Robertson says, there is a failure on the part of our educational system to adapt to what is needed out there in the cold world; and, at the same time, the private sys-

[Traduction]

mais je ne permettrai pas, moi, à des gens qui n'ont pas étudié Euclide de se lancer en politique. Mais vous êtes dispendieux.

**M. Hatchett:** Je suis d'accord. Un cours d'administration en coûterait en moyenne—je considère pour le moment le prix du marché en Colombie-Britannique—environ 375 \$, un peu moins, mettons, que 200 \$ par jour/étudiant pour se procurer un enseignement en administration de toute firme de consultant ou établissement privé en Colombie-Britannique. Mais il faut savoir, monsieur, que les cours que nous offrons ne sont pas ceux que l'on peut développer à l'infini. Je crois qu'il a déjà été dit que le système scolaire ne répond peut-être pas à nos besoins actuels. Nos cours durent en moyenne trois ans, parfois moins. Touchant le matériel de contact qui arrive pour être entretenu, le matériel à l'état solide, nous avons conçu il y a deux ans un cours pour un contact majeur, et nous sommes en train de repartir à zéro. Ce dispositif a, en effet, déjà subi une foule de changements sur les plans de l'ingénierie et de la fabrication. Donc, l'enseignement et la conception des programmes d'enseignement coûtent chers. Les coûts en capitaux sont élevés.

**Le président:** Permettez-moi de vous poser une question à partir de ce qui se fait en Allemagne et en Autriche. Là-bas, a-t-on dit, tout le monde doit passer dix ans à l'école et subir un examen de fin d'études. On n'obtient pas son diplôme automatiquement. L'examen de fin d'études permet de vérifier certaines des aptitudes de base de l'élève par exemple, sa capacité de s'exprimer dans sa langue, sa logique mathématique—jusqu'à un niveau assez élevé—, sa connaissance de la langue seconde, en plus de ses connaissances en sciences, en géographie économique, etc. Lorsqu'ils vont en stage d'apprentissage, ces élèves passent trois jours en milieu de travail et deux jours en classe où ils continuent leurs études mathématiques et linguistiques, et à acquièrent des connaissances plus générales et aussi, liées à leur emploi—tant et si bien qu'il n'est pas impossible, dans l'un ou l'autre de ces pays, à la fin du stage d'apprentissage, d'entrer directement à l'université. Là-bas, les universités, sauf les facultés de génie, etc., semblent aborder l'enseignement de la même façon que nous, c'est-à-dire qu'elles ne s'embarrassent pas de considérations pratiques. Toutefois, et jusqu'à ce niveau, on donne aux étudiants le genre de formation que vous préconisez, grâce à un réseau gouvernemental qui coûte moins cher que ce que vous débourserez annuellement; et cela se fait grâce à des gens comme vous qui forment leur propre personnel. La compagnie Bayer consacre 3,5 p. 100 de ses frais de personnel aux stages d'apprentissage, et elle dispose en plus de magnifiques installations. Le gouvernement subventionne l'achat de matériel pour les entreprises qui ne peuvent se le permettre, de façon qu'elles puissent offrir une formation de bonne qualité. En Autriche, par exemple, une partie de la formation consiste à construire votre propre ordinateur. Si vous y parvenez, vous pouvez le rapporter chez vous.

**M. Hatchett:** Ça me semble extraordinaire.

**Le président:** Ce que vous nous dites est donc très important. De même, comme l'a souligné la sénatrice Robertson, notre système d'enseignement semble incapable de s'adapter aux besoins du marché du travail. Par ailleurs, comme le secteur privé ne peut récupérer ses frais en raison de sa clientèle limi-



[Text]

tem, because it cannot "write off" by doing it for large masses, cannot provide it as cheaply as public schools.

**Mr. Hatchett:** That is correct.

**The Chairman:** We would have to find a way of getting more co-operation between business and schools.

**Mr. Hatchett:** Yes, and, by all means, if it is more cost effective to have government support and to work as the German model does, then that is great. The most cost-effective way is the way to do it. The prices I quoted are market prices. Obviously there is a mark-up in there.

**The Chairman:** Sure; that is perfectly legitimate.

**Senator Robertson:** You are talking about short-term training, are you?

**Mr. Hatchett:** Yes.

**Senator Robertson:** I am not sure that the public system could be geared up for that short term. If you look at the various fields of technology, I would be satisfied if the general system gave just the basic skills that you are looking for, so that they could, in fact, spin off to the various specialties. I do not know if we could ever expect them to—

**The Chairman:** They don't do that. Up to grade 10 they give them those four skills, and then they go into the apprenticeship system where they spend three days a week in the firm and two days a week in a school; and the firm updates.

**Mr. Hatchett:** So it becomes a co-operative educational venture.

**Senator Robertson:** It would have to be something like that, I think.

**The Chairman:** I fully agree. What is interesting is how that came about in Germany. They say it is very old, but it isn't: it started in 1976. The government decided to impose a levy on all business, and finance this; and business and the labour unions said, "Keep out of it and we will do it. If you keep out of it, we promise that we will do it, and you can help us set the standards."; and that's what happened, and it works.

**Mr. Hatchett:** That's where I was coming from relative to the federal government. Somewhere there has to be something to give us impetus to work together.

**The Chairman:** They have two levels of government, yet they managed to get their act together.

**Senator Robertson:** The responsibilities of the provinces are significantly different from here.

**The Chairman:** Except that education is a provincial jurisdiction and those schools to which the apprentices go for two days of the five are under provincial jurisdiction, whereas what is taught in the firms is under federal jurisdiction. Yet, they manage to mesh jurisdictions and arrive at a curriculum. Four parties agreed—labour, management, federal government and provincial government. It took them five years, but that is all right.

[Traduction]

tée, il ne peut entreprendre cette tâche à si bon compte que les écoles publiques.

**M. Hatchett:** C'est exact.

**Le président:** Il faudra trouver le moyen d'obtenir plus de collaboration entre les entreprises et les établissements scolaires.

**M. Hatchett:** Oui, et, bien sûr, s'il est plus rentable d'adopter le modèle allemand et de solliciter l'aide gouvernementale, alors allons-y. Il faut s'arranger pour qu'il en coûte le moins cher possible. Les prix que j'ai cités sont les prix du marché. Il y a, bien sûr, une majoration dont il faut tenir compte.

**Le président:** Bien sûr, c'est parfaitement normal.

**Le sénateur Robertson:** Vous avez parlé de la formation à court terme, n'est-ce pas?

**M. Hatchett:** C'est exact.

**Le sénateur Robertson:** Je doute que le système public soit en mesure d'offrir ce genre de formation. Dans les différents secteurs technologiques, je serais bien contente que le système public offre une formation de base dans les domaines que vous préconisez, quitte ensuite à ce que les étudiants se spécialisent davantage. Je doute qu'on puisse s'attendre à ce que—

**Le président:** Le système public ne fait pas cela. Jusqu'à la dixième année, les élèves reçoivent une formation dans les quatre domaines de base. Ensuite ils commencent leur stage d'apprentissage, au cours duquel ils passent trois jours par semaine dans une entreprise et deux jours à l'école. L'entreprise s'occupe de la formation d'appoint.

**M. Hatchett:** Ça devient donc un genre de système de formation en alternance.

**Le sénateur Robertson:** Ça devrait être à peu près cela, je crois.

**Le président:** Je suis entièrement d'accord. Ce qui est intéressant, c'est le succès obtenu en Allemagne. L'instauration de ce système est assez récente, puisqu'il ne date que de 1976. Le gouvernement a décidé d'imposer une taxe à toutes les entreprises pour le financer. C'est alors que les entreprises et les syndicats se sont opposés, en promettant de mettre eux-mêmes sur pied un système de formation adéquat. Et ça a marché.

**M. Hatchett:** C'est là où le gouvernement fédéral doit intervenir. Il faut trouver le moyen de nous inciter à collaborer.

**Le président:** Il y a aussi deux paliers de gouvernement là-bas, et les deux s'arrangent pour accorder leurs violons.

**Le sénateur Robertson:** Les responsabilités des provinces sont considérablement différentes chez nous.

**Le président:** Sauf que l'enseignement est de compétence provinciale et que les établissements où se donne la formation deux jours sur cinq relèvent des provinces, tandis que la formation assurée dans les entreprises ressortit à la compétence fédérale. Pourtant, les deux paliers de gouvernement arrivent quand même à s'attendre sur un programme. Le système recueille l'assentiment des quatre parties concernées, en l'occurrence, la main-d'œuvre, le patronat et les gouverne-



[Text]

**Miss Christine Dearing, Research Co-ordinator for the Committee:** When you were talking about the courses that you sell, you said that they cost about \$700 per week. How long does the average course last?

**Mr. Hatchett:** Some are longer and some are shorter, but a week might be the average.

**Miss Dearing:** Are those courses able to be taken in succession? Can you begin at level one and advance through the levels?

**Mr. Hatchett:** Yes. The catalogue I distributed does not depict this progression, but there are prerequisites to a number of courses. We are in the midst of completing a hierarchical mapping so that one can take course A, go to course B, thence to course C and so on.

**Miss Dearing:** Do you have any figures on the average number of courses a company would buy or that a student would take? I am trying to get an idea of the cost to an individual.

**Mr. Hatchett:** Not off the top of my head, but we have in the company what we call an employee development record which keeps track of all the education, both internally and externally, that an employee gains. That figure can be calculated, but I do not have it with me.

**Miss Dearing:** When an employee takes a re-training course internally, is there any cost to the employee, or is it absorbed by the company?

**Mr. Hatchett:** It is absorbed by the company. We also pay 100 per cent of educational costs for external education that applies to one's current job or would help in one's future career. The student must put his or her money up front to the institution, and we reimburse them upon successful completion. If the course is something that involves working toward an MBA or is extremely heavy in terms of cash outlay, we will reimburse by semester.

**Miss Dearing:** Earlier you talked about having to relocate workers. You said that in some cases those who did not want to relocate would be offered training programs in their home town or their home area to help them find other jobs. What has been your success rate with this program? How easy is it to re-train workers so that they find a job and remain at home?

**Mr. Hatchett:** The main areas where people have chosen to stay are those where we have closed traffic offices or operator offices and usually they are smaller towns and cities in British Columbia. I can think of only one or two instances from, perhaps, the over 200 people affected where we could not find suitable re-employment or re-training during the period from the announcement of office closure to the time the office closed. We have had some problems with Cranbrook, where we got into a union dispute over a jurisdictional issue.

[Traduction]

ments fédéral et provinciaux. Il leur a fallu cinq ans, mais ils y sont quand même parvenus.

**Mme Christine G. Dearing, Représentante auprès du comité:** Vous dites que les cours que vous vendez coûtent environ 700 \$ par semaine. Combien de temps dure un cours en moyenne.

**M. Hatchett:** Certains sont plus longs que d'autres, mais ils durent une semaine en moyenne.

**Mme Dearing:** Ces cours peuvent-ils être suivis l'un après l'autre? Peut-on commencer à un niveau et poursuivre à des niveaux plus avancés?

**M. Hatchett:** Oui. Le catalogue que j'ai distribué ne décrit pas cette progression mais bon nombre de cours sont préalables à d'autres. Nous sommes sur le point d'achever l'élaboration d'un plan de cours qui permettra à quelqu'un de suivre le cours A, de passer au cours B, de continuer au cours C, etc.

**Mme Dearing:** Avez-vous des statistiques sur le nombre moyen de cours qu'achète une compagnie ou que suit un étudiant? J'essaie d'avoir une idée du coût que doit assumer un étudiant.

**M. Hatchett:** Je ne saurais vous répondre de but en blanc, mais nous tenons ce que nous appelons des dossiers de perfectionnement des employés où sont consignés tous les cours de formation que suit un employé, tant à la compagnie qu'à l'extérieur. Ces données existent mais je ne les ai pas avec moi.

**Mme Dearing:** Lorsqu'un employé s'inscrit à un cours de recyclage au sein de la compagnie, doit-il acquitter une dépense ou les coûts sont-ils assumés par la compagnie?

**M. Hatchett:** Les coûts sont assumés par la compagnie. Nous payons aussi la totalité des coûts de formation externes qui s'appliquent à l'emploi qu'occupe actuellement l'employé ou qui favoriseraient sa carrière. L'étudiant doit payer l'établissement d'enseignement directement et nous le remboursons à la fin du cours, s'il l'a réussi. Si le cours s'inscrit dans le cadre d'un programme de maîtrise ou que les dépenses sont extrêmement élevées, nous le remboursons semestre par semestre.

**Mme Dearing:** Vous avez parlé plus tôt de la nécessité de muter des employés. Vous avez dit que ceux qui refusent d'être mutés se voient parfois offrir des programmes de formation dans leur ville, programmes qui les aideront à décrocher d'autres emplois. Quel est le taux de succès de ce programme? Est-il facile de recycler les employés d'une façon qui leur permettra de trouver un emploi et de rester dans leur localité?

**M. Hatchett:** Les principales régions où les employés ont préféré rester sont pour la plupart des petites villes et collectivités de la Colombie-Britannique où nous avons fermé des centrales téléphoniques. Je pense que des 200 personnes et plus qui étaient visées, une ou deux seulement peut-être n'ont pu trouver un nouvel emploi convenable ou suivre un programme de recyclage entre le moment où l'on a annoncé la fermeture du bureau et le moment de la fermeture effective. Nous avons eu quelques problèmes à Cranbrook, où nous étions partie à un litige avec le syndicat au sujet d'une question de juridiction.

## [Text]

**Miss Dearing:** What percentage of the women take re-training in more nontraditional areas?

**Mr. Hatchett:** I do not have those statistics either.

**The Chairman:** Do you mean that you do not have them with you or that you do not have them?

**Mr. Hatchett:** I can get the statistics. I do not have them with me.

**The Chairman:** Can you send them to us?

**Mr. Hatchett:** Sure.

**The Chairman:** Any statistics you can gather and send us would be helpful.

**Mr. Hatchett:** You have raised a very tough issue in terms of culture. We found that for women who have progressed and entered a craft the pressure from their fellow workers is sometimes very demeaning. It is extremely difficult to manage. Until we can increase the numbers of women, let us say, in the craft areas which are traditionally occupied by men, it will be difficult. I do not have an answer, other than saying that through sheer volume we may help people to get there.

**Miss Dearing:** You mentioned that when you were designing re-training programs for older workers, they could contact counsellors if they were having problems adjusting to the idea of re-training, to having to learn over again, or perhaps to losing their job and feeling that the skills they did have are not valuable, and so on. Does the same sort of program exist for women in nontraditional occupations?

**Mr. Hatchett:** Yes. We offer general counselling areas. As I mentioned, we have recently appointed an employment equity manager, so both sources will be available.

**Miss Dearing:** One thing that we were told in Germany and France was that in designing re-training programs a common mistake is to put workers back into a classroom setting. Evidently they are totally disoriented when they are taken away from the environment to which they are accustomed. They have a hard time, not because they do not have the motivation to learn, but, more or less, because they have lost their bearings. Do you use classroom situations or do you use more on-the-job re-training?

**Mr. Hatchett:** In a location, it tends to be more classroom training than on-the-job training. The classrooms are designed in such a way that if there is technical work to be carried out, it is done right in the classroom where the facilities are or else down the hall. In that situation they might have a lecture and then some hands-on training. In other words, they will learn the concept and then they will go and try it out.

**The Chairman:** So there is hands-on training?

**Mr. Hatchett:** Yes. In computer-based training it is a delight. We thought that they would all be intimidated by the

## [Traduction]

**Mme Dearing:** Quel est le pourcentage des femmes qui suivent des programmes de recyclage dans des secteurs moins traditionnels?

**M. Hatchett:** Je n'ai pas ces statistiques non plus.

**Le président:** Voulez-vous dire que vous ne les avez pas avec vous ou que vous ne les connaissez pas?

**M. Hatchett:** Je peux vous procurer les statistiques, mais je ne les ai pas avec moi.

**Le président:** Pouvez-vous nous les envoyer?

**M. Hatchett:** Bien entendu.

**Le président:** Toutes les données que vous pourrez recueillir et nous envoyer nous seront utiles.

**M. Hatchett:** Vous avez soulevé une question très délicate ayant trait à la culture. Nous avons découvert que les femmes qui ont progressé et commencé à exercer un métier font l'objet de pressions parfois très dégradantes de la part de leurs collègues. Il leur est extrêmement difficile de se débrouiller. Et cela continuera d'être difficile si l'on n'augmente pas le nombre de femmes qui exercent des métiers qui ont de tout temps été pratiqués par les hommes. Je n'ai pas de réponse mais je pense que nous ne réussirons peut-être à les aider qu'en augmentant leur nombre.

**Mme Dearing:** Vous avez dit au sujet de programmes de recyclage à l'intention des travailleurs plus âgés que les intéressés pouvaient consulter des conseillers s'ils avaient de la difficulté à s'adapter à l'idée d'un recyclage, à tout réapprendre depuis le début, voir même à l'idée de perdre leur emploi, et s'ils craignaient que leurs aptitudes soient utiles, pas. Existe-t-il un type de programme qui s'adresse aux femmes qui occupent des postes non traditionnels?

**M. Hatchett:** Oui, nous avons des services d'orientation générale. Comme je l'ai dit plus tôt, nous avons récemment nommé un responsable en matière d'équité de l'emploi, de sorte que les deux sources sont maintenant disponibles.

**Mme Dearing:** On nous a dit qu'une erreur commise, en Allemagne aussi bien qu'en France, au cours des programmes de recyclage, est celle de placer des travailleurs dans une ambiance scolaire. Évidemment, ils se trouvent tout à fait désorientés lorsqu'ils sont ainsi retirés de leur milieu. Ils éprouvent de la difficulté, non pas parce qu'ils n'ont pas le désir d'apprendre mais plutôt parce qu'ils sont plus ou moins perdus. Utilisez-vous les classes ou avez-vous plutôt recours à la formation en cours d'emploi?

**M. Hatchett:** À un endroit donné, il semble qu'il s'agisse plutôt d'une formation dans une classe qu'en cours d'emploi. Les classes sont conçues de telle façon que s'il y a besoin de faire un travail technique, on peut le faire directement en classe, au voisinage de laquelle se trouvent les installations. Dans un tel cas, il peut y avoir d'abord un cours, suivi de travaux pratiques. Bref, on apprend d'abord les principes pour en faire ensuite l'application.

**Le président:** Il y a donc une formation pratique?

**M. Hatchett:** Oui. La formation informatique est un rêve. Nous avons cru tout d'abord qu'ils seraient intimidés par

[Text]

screen and the keyboard, but it is exactly the opposite—they don't want to leave the classroom.

I have two requests, if I may. The first concerns language training. In British Columbia, I do not think the general public or people in industry realize the extent of the illiteracy that exists. I have difficulty within my own firm. We do run English-as-a-Second-Language courses internally, but it is difficult convincing the executive that it is something that we should be investigating. We have to make more people aware that we have a problem. Second, in developing education, whether it is developed for the public, private use or whatever, costs are increasing. Computer-based training development costs, for example, are very high. There is an increasing problem in getting funding up front to develop course ware. Educational course ware is treated differently from computer software, which is integral to the equipment in terms of tax write-offs and benefits of that kind. We have made application to the Department of Regional Industrial Economic Development. We will see what help they can give us. They have been trying to help, but the classifications are very distinct in terms of tax stature. It makes it difficult for Canadian developers to compete with their U.S. counterparts.

**The Chairman:** Mr. Hatchett, we thank you for taking the time to come here.

The committee adjourned.

[Traduction]

l'écran et le clavier mais c'est justement le contraire qui s'est produit: ils ne veulent plus sortir de la classe.

Avec votre permission, je voudrais demander deux choses. La première porte sur la formation linguistique. Je ne crois pas que le public en général ou que les gens de l'industrie se rendent compte de l'étendue de l'analphabétisme qui règne en Colombie-Britannique. J'éprouve cette même difficulté au sein même de mon entreprise. Nous donnons des cours d'anglais à titre de seconde langue, mais il est difficile de persuader l'exécutif que c'est là une question qu'il nous faudrait analyser davantage. Il nous faut faire comprendre à plus de gens que nous avons là un problème. Deuxièmement, en développant le régime d'éducation, que ce soit en faveur du public ou à l'usage privé ou autrement, les coûts augmentent. Par exemple, les coûts d'enseignement au moyen de l'informatique sont très élevés. Nous éprouvons de plus en plus de difficultés à obtenir des fonds pour l'achat de logiciel éducatif. Il n'est pas traité sur le même pied que le logiciel informatique, qui fait partie de l'équipement du point de vue des exemptions d'impôt, et les avantages de ce genre. Nous avons adressé au ministère de l'Expansion industrielle économique et régionale une demande à cet effet. Nous verrons quel genre d'aide ils peuvent nous accorder. Ils ont essayé de le faire, mais les catégories sont bien distinctes au point de vue fiscal. Ce qui rend difficile pour les Canadiens d'entrer en concurrence avec leurs homologues américains.

**Le président:** M. Hatchett, nous tenons à vous remercier de vous être déplacé pour venir témoigner.

La séance est levée.









*If undelivered, return COVER ONLY to:  
Canadian Government Publishing Centre,  
Supply and Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

*En cas de non-livraison,  
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:  
Centre d'édition du gouvernement du Canada,  
Approvisionnement et Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

---

WITNESS—TÉMOIN

*From British Columbia Telephone Company:*

Mr. John Hatchett, Director of Education and Training.

*De «British Columbia Telephone Company»:*

M. John Hatchett, directeur de l'éducation et de la formation.





Second Session  
Thirty-third Parliament, 1986-87

Deuxième session de la  
trente-troisième législature, 1986-1987

## SENATE OF CANADA

---

*The Standing Senate Committee on  
Social Affairs, Science and Technology*

---

*Proceedings of the Sub-Committee on*

# Training and Employment

*Chairman:*  
The Honourable PHILIPPE D. GIGANTÈS

---

Friday, May 1, 1987

**Issue No. 3**

**Third proceedings on:**

Examination of the Consultation Paper on Training and  
the document entitled "Employment Opportunities:  
Preparing Canadians for a Better Future"  
and all other related questions

---

WITNESSES:  
(See back cover)

## SÉNAT DU CANADA

---

*Le Comité sénatorial permanent des  
Affaires sociales, des sciences et de la technologie*

---

*Délibérations du Sous-comité de*

# La formation et de l'emploi

*Président:*  
L'honorable PHILIPPE D. GIGANTÈS

---

Le vendredi 1<sup>er</sup> mai 1987

**Fascicule n° 3**

**Troisième fascicule concernant:**

Étude du Document sur la formation et le document  
intitulé: «Occasions d'emploi: Préparation pour l'avenir»  
ainsi que toute autre question connexe

---

TÉMOINS:  
(Voir à l'endos)



## ORDERS OF REFERENCE

Extract from the Minutes of Proceedings of the Senate October 30, 1986:

The Honourable Senator Gigantès moved, seconded by the Honourable Senator Nurgitz:

"That the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology be authorized to study and report upon the Consultation Paper on Training, issued by the Department of Employment and Immigration, tabled in the Senate on 11th December, 1984, and the document entitled "Employment Opportunities; Preparing Canadians for a Better Future", tabled at the First Minister's Conference held in Regina, Saskatchewan, on 14th and 15th February, 1985;

That Papers and evidence taken on the subject and the work accomplished during the 1st Session of the 33rd Parliament be referred to the Committee; and

That the Committee report no later than December 1, 1987.

The question being put on the motion, it was—  
Resolved in the affirmative."

*Le greffier du Sénat*

Charles A. Lussier

*The Clerk of the Senate*

Extract from the Minutes of Proceedings of the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology Tuesday, 4th November 1986:

"The Committee took note of the motion adopted by the Senate on October 30, 1986 authorizing the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology to study and report upon the Consultation Paper on Training, issued by the Department of Employment and Immigration, tabled in the Senate on 11th December, 1984, and the document entitled "Employment Opportunities; Preparing Canadians for a Better Future", tabled at the First Minister's Conference held in Regina, Saskatchewan, on 14th and 15th February, 1985;

The Honourable Senator Marshall moved,—That a Sub-Committee on Training and Employment be established for this purpose.

The question being put on the motion, it was—  
Resolved in the affirmative.

The Honourable Senator Bonnell moved,—That the Committee Chairman and Vice-Chairman, as well as the Honourable Senators Gigantès, Robertson and Marsden form the said Sub-Committee and that the Honourable Senators Gigantès and Robertson be appointed Chairman

## ORDRES DE RENVOI

Extrait des Procès-verbaux du Sénat du 30 octobre 1986:

L'honorable sénateur Gigantès propose, appuyé par l'honorable sénateur Nurgitz,

«Que le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie soit autorisé à faire enquête et rapport sur le document d'étude sur la formation, émis par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, déposé au Sénat le 11 décembre 1984 et le document intitulé: «Occasions d'emploi: Préparation pour l'avenir», déposé à la conférence des premiers ministres sur l'économie, tenue à Regina (Saskatchewan), les 14 et 15 février 1985;

Que les documents et témoignages recueillis à ce sujet et les travaux accomplis au cours de la 1<sup>re</sup> session du 33<sup>e</sup> Parlement soient déferés au Comité; et

Que le Comité fasse rapport au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre 1987.

La motion, mise aux voix, est adoptée».

Extrait des Procès-verbaux du Comité sénatorial permanent des Affaires sociales, des sciences et de la technologie du mardi 4 novembre 1986:

«Le Comité prend connaissance de la motion que le Sénat a adoptée le 30 octobre 1986 autorisant le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie à faire enquête et rapport sur le Document d'étude sur la formation, émis par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, déposé au Sénat le 11 décembre 1984 et le document intitulé: «Occasions d'emploi: Préparation pour l'avenir», déposé à la conférence des premiers ministres sur l'économie, tenue à Regina (Saskatchewan), les 14 et 15 février 1985;

L'honorable sénateur Marshall propose,—Qu'un Sous-comité de la formation et de l'emploi soit établi à cette fin.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

L'honorable sénateur Bonnell propose,—Que le président et le vice-président du Comité, ainsi que les honorables sénateurs Gigantès, Robertson et Marsden soient membres dudit sous-comité et que l'honorable sénateur Gigantès et Robertson en soient les président et vice-prési-



and Vice-Chairman respectively; and that the said Sub-Committee be authorized to report from time to time to the Standing Committee.

The question being put on the motion, it was—  
Resolved in the affirmative.”

dent respectivement; et que ledit sous-comité soit autorisé à faire rapport à l'occasion au Comité général.

La motion, mise aux voix, est adoptée».

*Le greffier du Comité*

Denis Bouffard

*The Clerk of the Committee*

## MINUTES OF PROCEEDINGS

FRIDAY, MAY 1, 1987

(4)

[Text]

The Sub-Committee on Training and Employment of the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology met at 9:15 a.m., this day, the Chairman, the Honourable Senator Philippe D. Gigantès, presiding.

*Members of the Committee present:* The Honourable Senators Gigantès, Marsden, Robertson and Rousseau (4).

*In attendance:* Miss Christine Dearing, Research Coordinator.

*Also in attendance:* The Official Reporters of the Senate.

*Witnesses:*

*From the Canadian Federation of Labour:*

Mr. James McCambly, President.

*From Concordia University:*

Mr. Harry Hill.

The Committee, in compliance with its Order of Reference from the Senate dated October 30, 1986, resumed the examination of the Consultation Paper on Training and the document entitled "Employment Opportunities: Preparing Canadians for a Better Future" and all other related questions.

The witnesses made a statement and answered questions.

At 10:45 a.m., the Committee adjourned until 1:00 p.m., later this day.

## AFTERNOON SITTING

(5)

The Sub-Committee on Training and Employment of the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology met at 1:00 p.m., this day, the Chairman, the Honourable Senator Philippe D. Gigantès, presiding.

*Members of the Committee present:* The Honourable Senators Gigantès, Marsden and Rousseau (3).

*In attendance:* Miss Christine Dearing, Research Coordinator.

*Also in attendance:* The Official Reporters of the Senate.

*Witnesses:*

*From the Association of Universities and Colleges of Canada:*

Dr. David Johnston, President and Principal of McGill University;

Mr. Robert Patry, Director of Government Relations.

*From Halifax County Literacy Council:*

Mrs. Sylvia Morgan.

The Committee, in compliance with its Order of Reference from the Senate dated October 30, 1986 resumed the examina-

## PROCÈS-VERBAL

LE VENDREDI 1<sup>er</sup> MAI 1987

(4)

[Traduction]

Le Sous-comité de la formation et de l'emploi du Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie se réunit aujourd'hui à 9 h 15, sous la présidence de l'honorable sénateur Philippe D. Gigantès (président).

*Membres du Comité présents:* Les honorables sénateurs Gigantès, Marsden, Robertson et Rousseau (4).

*Présente:* M<sup>lle</sup> Christine Dearing, coordonnatrice de la recherche.

*Également présents:* Les sténographes officiels du Sénat.

*Témoins:*

*De la Fédération canadienne du travail:*

M. James McCambly, président.

*De l'Université Concordia:*

M. Harry Hill.

Conformément à son ordre de renvoi du Sénat en date du 30 octobre 1986, le Comité poursuit l'étude du Document sur la formation et du document intitulé: «Occasions d'emploi: Préparation pour l'avenir», ainsi que toute autre question connexe.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

À 10 h 45, le Comité ajourne ses travaux jusqu'à 13 heures.

## SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(5)

Le Sous-comité de la formation et de l'emploi du Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie se réunit à 13 heures, sous la présidence de l'honorable sénateur Philippe D. Gigantès (président).

*Membres du Comité présents:* Les honorables sénateurs Gigantès, Marsden et Rousseau (3).

*Présente:* M<sup>lle</sup> Christine Dearing, coordonnatrice de la recherche.

*Également présents:* Les sténographes officiels du Sénat.

*Témoins:*

*De l'Association des universités et collèges du Canada:*

M. David Johnston, président et principal de l'Université McGill;

M. Robert Patry, directeur, Relations avec les gouvernements.

*Du Halifax County Literacy Council:*

M<sup>me</sup> Sylvia Morgan.

Conformément à son ordre de renvoi du Sénat en date du 30 octobre 1986, le Comité poursuit l'étude du Document sur la

tion of the Consultation Paper on Training and the document entitled "Employment Opportunities: Preparing Canadians for a Better Future" and all other related questions.

The witnesses made a statement and answered questions.

At 2:30 p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

*ATTEST:*

formation et du document intitulé: «Occasions d'emploi: Préparation pour l'avenir», ainsi que toute autre question connexe.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

À 14 h 30, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

*ATTESTÉ:*

*Le greffier du Sous-comité*

Andrew N. Johnson

*Clerk of the Sub-Committee*



## EVIDENCE

Ottawa, Friday, May 1, 1987

[Text]

The Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology Subcommittee on Training and Employment met this day at 9.00 a.m. for the purpose of studying employment and training.

**Senator Philippe D. Gigantès** (*Chairman*) in the Chair.

**The Chairman:** Mr. McCambly, no doubt you got caught in traffic. Perhaps we can extend our meeting to 10 o'clock instead of 9.45.

**Mr. James McCambly, President, Canadian Federation of Labour:** I apologize for not being here on time. I mislaid my trusty little appointment book, and I mistook the day I was to be here. I have material that I did not stop to pick up on the way over here, but I would like to deposit it with the committee. It involves things that we have been working on for quite some time with regard to various questions relating employment creation and the type of training and employment that might be generated. I welcome this opportunity to be here.

One of the fundamental objectives of the Canadian Federation of Labour is full employment in Canada. Of course, the interpretation of full employment might vary in the years to come. In our estimation we are not doing anywhere near the kind of things or taking the kinds of efforts that can put us as close as possible to a situation of full employment. It seems to us that there are a great many opportunities in Canada of which we are not taking advantage, and it may be difficult to turn this trend around. At the base of our problems is the fact that for the last 200 years or so, since we trapped, sold and traded in furs, we have concentrated our efforts in the development, exploitation and export of raw materials. In doing so, we make it difficult to export finished products.

Let us look for a moment at the kinds of exports we have at present and we perpetuate. Let us use as an example electricity. We generate mammoth amounts of electricity and export it from British Columbia, Manitoba, Ontario, Quebec, Labrador and New Brunswick. Other raw materials, including natural gas, most of which are exported to the United States amount to \$16 billion, whereas we have a \$14-billion deficit in finished products to the United States. That represents a lot of jobs. The figures we will present to you on paper indicate a growing deficit in high technology. This deficit is not only with our neighbours to the south, but with the Japanese and other markets which are surpassing us by a considerable margin. We are also losing in the area of medium technology, though not to as rapid a degree. In low technology, we are almost holding our own. The only area where we are doing well in finished products is automobiles. As a matter of fact, the auto industry has been one of the largest supporters of our secondary industry sector. That success relates to the Auto Pact, which has grown considerably since it began.

## TÉMOIGNAGES

Ottawa, le vendredi 1<sup>er</sup> mai 1987

[Traduction]

Le Sous-comité de la formation et de l'emploi du Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie se réunit aujourd'hui à 9 heures, afin d'étudier l'emploi et la formation.

**Le sénateur Philippe D. Gigantès** (*président*) occupe le fauteuil.

**Le président:** M. McCambly est sans aucun doute retardé par la circulation. Nous pouvons peut-être commencer notre séance à 10 heures au lieu de 9 h 45.

**M. James McCambly, président, Fédération canadienne du travail:** Je vous prie de m'excuser de mon retard. J'ai égaré mon indispensable petit carnet de rendez-vous et je me suis mépris sur le jour prévu pour ma comparution. J'ai des documents que j'aimerais soumettre au comité, mais je ne me suis pas arrêté pour les prendre en venant ici. Ils traitent de diverses questions que nous étudions depuis un certain temps et qui concernent la création d'emplois et les types de formation et d'emplois qui pourraient en résulter. Je vous remercie de me donner l'occasion de témoigner devant vous.

Le plein-emploi au Canada est l'un des objectifs fondamentaux de la Fédération canadienne du travail. Évidemment, le sens que l'on donne à ce terme variera peut-être au cours des années à venir. À notre avis, les mesures prises ou les efforts déployés à l'heure actuelle ont peu de chance de nous mener à une situation de plein-emploi. Il y a, au Canada, nous semble-t-il, beaucoup de possibilités exceptionnelles dont nous ne profitons pas, et il pourrait être difficile d'inverser cette tendance. Le fond de nos problèmes vient de ce que, pendant environ 200 ans, nous avons pratiqué le métier de trappeur et fait le commerce des fourrures et de ce que, en conséquence, nous avons axé nos efforts sur la mise en valeur, l'exploitation et l'exportation de matières premières. À cause de cela, il nous est difficile d'exporter des produits finis.

Examinons un instant nos exportations actuelles et à venir. Prenons l'exemple de l'électricité. Nous produisons d'énormes quantités d'électricité que nous exportons de la Colombie-Britannique, du Manitoba, de l'Ontario, du Québec, du Labrador et du Nouveau-Brunswick. Nos autres exportations de matières premières, qui sont en grande partie destinées aux États-Unis, y compris le gaz naturel, représentent 16 milliards de dollars, alors que nous avons, par rapport aux États-Unis, un déficit de 14 milliards de dollars dans le domaine des produits finis. Cela représente beaucoup d'emplois. Les chiffres que nous vous présenterons sur le papier accusent un déficit croissant dans le domaine de la haute technologie. Il s'agit d'un déficit par rapport à nos voisins du Sud, mais aussi avec les Japonais et d'autres marchés qui nous distancent considérablement. Nous perdons aussi du terrain, quoique à un rythme moins rapide, dans le domaine de la technologie intermédiaire. Nous arrivons presque à tenir le coup dans les secteurs où la technologie ne joue pas un rôle prépondérant. En ce qui concerne les produits finis, le seul secteur où nous réussissons bien est celui de l'automobile. En fait, l'industrie de l'automobile a été l'un des piliers de notre secteur industriel secondaire. Son

[Text]

We have been very much involved in holding discussions and providing advice with regard to the bilateral trade negotiations. I have sat on the International Trade Advisory Committee. Unfortunately, I am the only labour representative on that committee. I say "unfortunately" because there is a tremendous amount of potential, either positive or negative, that may come from the results of a bilateral agreement.

**The Chairman:** In talking about exports, the lesson you are trying to convey is that if our training were good, if our policies were the right ones, a lot of the goods we import could be made here?

**Mr. McCambly:** I am attempting to establish that it is very difficult to know what to train for and for what to establish training practices and policies unless you have the major economic levers to cause things to happen. So we have to identify areas where training is necessary and thereby actual jobs to train for. I do not think that we are doing that and I do not think that there is any conscious effort to change things.

Last week I was in Vancouver, Victoria and Newfoundland. In two of those areas I heard people say that we have to get some employment and that to get employment we have to get a new dam going. Such a project would be fine in terms of providing temporary employment and extra revenue, but the work is short-lived, and as soon as the dam is built, you export the electricity and the jobs go south of the border. With regard to the efforts in this country to export coal, I heard third hand that a Japanese businessman was overheard to say at a ceremony celebrating the departure of the first load of coal, "Canadians are stupid." I think that what he meant by that is that we were not using what we have to our best advantage. The thrust of what I am trying to say is that if we can redirect our economic policies to more value-added goods and to other technology, because you cannot have one without the other, we will be better off. I am sure that the standard for labour with regard to value-added goods will not be there unless we concentrate on technology. But unless we concentrate on value-added goods as an economic thrust for the country, I do not know how we can determine where jobs will be required or what training will be required.

**The Chairman:** Mr. McCambly, may I interrupt you there? It seems that we cannot determine where the jobs are going to be. We have heard that, in places where they do have more of a long-term industrial vision, it does not work there either. They tell us that they cannot determine this. They have told us it is a kind of voodoo, like long-term weather forecasting.

Is there any training short of that which will produce, at a certain point in the education of a young person, core skills that will allow that individual to be trained for specific jobs within the firm in which he works, and be retrained repeatedly so that, as technology changes, that person is adaptable?

[Traduction]

succès est attribuable à l'accord sur l'automobile, qui a été considérablement élargi depuis son établissement.

Nous avons organisé beaucoup de discussions et formulé diverses recommandations au sujet des négociations sur les échanges commerciaux bilatéraux. J'ai participé aux travaux du Comité consultatif du commerce extérieur. Malheureusement, je suis le seul représentant syndical à en faire partie. Je le déplore car un accord sur le libre-échange pourrait avoir des répercussions énormes, aussi bien positives que négatives.

**Le président:** Lorsque vous parlez des exportations, essayez-vous de nous démontrer qu'avec une bonne formation et des politiques appropriées, nous pourrions fabriquer ici une grande partie des biens que nous importons?

**M. McCambly:** J'essaie de démontrer qu'il est très difficile de savoir dans quel sens orienter la formation et quelles lignes de conduite et méthodes adopter à cet égard à moins de détenir les principaux leviers économiques permettant d'influer sur le cours des événements. Nous devons déterminer les domaines où le besoin de formation se fait sentir et les emplois pour lesquels il faut dispenser de la formation. Je ne pense pas que c'est ce que l'on fait actuellement et, d'après moi, on ne déploie pas vraiment d'efforts pour changer la situation.

La semaine dernière, je me suis rendu à Vancouver, à Victoria et à Terre-Neuve. À deux de ces endroits, j'ai entendu certains dire qu'il fallait créer des emplois et que, à cette fin, il fallait construire un nouveau barrage. Ce projet créera effectivement des emplois temporaires et procurera des revenus supplémentaires, mais il s'agira d'emplois éphémères; dès que le barrage sera construit, on exportera l'électricité et les emplois seront créés au sud de la frontière. Parlons maintenant des efforts que déploie le Canada pour exporter son charbon. Durant une cérémonie soulignant le départ de la première cargaison de charbon, on aurait entendu un homme d'affaires japonais parler de la bêtise des Canadiens. À mon avis, il a voulu dire que nous n'utilisons pas nos ressources au mieux. En d'autres termes, si nous pouvons réorganiser notre économie de façon à produire davantage de biens à valeur ajoutée et nous orienter vers d'autres technologies, car l'un ne va pas sans l'autre, nous nous en trouverons mieux. Je suis certain que nous n'aurons pas la main-d'œuvre nécessaire pour produire des biens à valeur ajoutée à moins de concentrer nos efforts sur la technologie. Mais si la production de biens à valeur ajoutée ne figure pas parmi les objectifs économiques du Canada, je ne sais pas comment nous pourrions déterminer les types d'emplois ou de formation qui seront nécessaires.

**Le président:** Monsieur McCambly, puis-je vous interrompre? Il semble que nous ne pouvons pas déterminer dans quel domaine se trouveront les emplois. Les représentants de certains secteurs qui ont une vision industrielle à plus long terme nous ont dit qu'ils ne le savent pas eux non plus. Ce genre de prévisions tiendrait apparemment du vaudou ou ressemblerait à des prévisions météorologiques à long terme.

Y a-t-il une autre façon de donner aux jeunes, durant leurs études, un bagage de connaissances qui leur permette de recevoir une formation spécialisée en fonction du travail qu'ils effectueront dans l'entreprise, puis de se recycler de façon à s'adapter aux changements technologiques?



[Text]

**Mr. McCambly:** I will try to address that question, sir. However, let me just finish the thrust of where I was at, because I think that is an urgent thing to be looking at in terms of training at this point. Let us say that if there is a bilateral agreement such as is in the wind right now, and it is very possible - I'm not promoting it or supporting it, but it is very possible that the President, the Prime Minister and the governments that back them will conclude such an agreement, and that could happen by the end of the year.

Take a look for a moment at what happened when the auto pact, which encompassed the biggest bilateral arrangement in North America to date, was instituted. There were up-side adjustments which, in brief, were loan guarantees to companies which were prepared to gear up to a larger market and prepared to put some investment forward. The end result was that employment went from something like 55,000 jobs to approximately 225,000 jobs.

Also, immediately, there were opportunities for re-training and putting people into different jobs. There were also safety nets, but they did not need to be used. Therefore it was mostly training and retraining within an industry and the training potentials were identified at that point and put in place. Also, it really had to be geared to what the private sector was doing at that point.

Mr. Chairman, I think that could happen here in the very near future and I think we better be ready for it. I do not think anyone can say at this point what those factors will be until we find out what employers intend to take advantage of or in which direction they propose to move with respect to increasing their production and moving ahead.

Therefore we must be prepared to respond to that, and I suggest that, quite frankly, our unions are in a very good position to help because we have training programs within our unions that mostly started from a basic apprenticeship program and subsequently went to upgrading programs and more specific skills. Let me say that they are very good at the training that they produce.

**The Chairman:** Mr. McCambly, can you give us some documents on that; on the cost, the number of people involved and perhaps a list of the courses?

**Mr. McCambly:** Yes, Mr. Chairman, I can give them to you but I am in the process of putting that information together in a lot more detail than what I have available right now. I do not know how quickly you need it. I can tell you where the programs are going on. However, I wanted to assemble more specific information in that regard. If you do not need it too quickly, I could get it for you.

**The Chairman:** What do you mean by too quickly, sir?

**Mr. McCambly:** I had intended to call a meeting of representatives of these people, and then they would need to seek out the specifics. The things we are looking at are: exactly how

[Traduction]

**M. McCambly:** Je vais essayer de répondre à votre question, monsieur, mais j'aimerais d'abord terminer ce que j'étais en train de dire car, à mon avis, il est important d'examiner dès maintenant la formation. Supposons qu'un accord de libre-échange soit conclu. L'idée est dans l'air actuellement et c'est une hypothèse très plausible. Je ne m'en fais pas le défenseur mais il est fort possible que le président américain, le Premier ministre canadien et les gouvernements qui les appuient parviennent à un accord. Cela pourrait même se produire avant la fin de l'année.

Examinons maintenant ce qui s'est produit au moment de la conclusion de l'accord de l'automobile, qui constituait le plus important accord bilatéral jamais conclu jusque-là en Amérique du Nord. On a alors fait certains rajustements. En gros, on a garanti les prêts de certaines entreprises qui étaient disposées à s'attaquer à un marché plus vaste et à faire certains investissements. En fin de compte, le nombre d'emplois est passé d'environ 55 000 à 225 000.

En outre, on a pu dès le début recycler les employés et les affecter à des tâches différentes. On avait aussi prévu des mécanismes de protection, mais il n'a pas été nécessaire de les utiliser. Il s'est donc agi essentiellement de former et de recycler les employés d'une industrie; les possibilités de formation ont alors été définies et l'on a pris les mesures nécessaires. En outre, il fallait dès lors s'adapter aux activités du secteur privé.

Monsieur le président, il pourrait en être de même dans un proche avenir, et il vaut mieux nous préparer en conséquence. Je pense que personne ne peut se prononcer à l'heure actuelle sur les facteurs qui interviendront tant qu'on ne saura pas ce dont les employeurs veulent profiter ou quelle orientation ils comptent adopter pour accroître leur production et aller de l'avant.

Il faut donc bien se préparer, et en toute honnêteté, je pense que nos syndicats peuvent être d'un grand secours car ils disposent de programmes de formation qui, au départ, étaient généralement de simples programmes d'apprentissage et qui se sont ensuite améliorés pour devenir des programmes de perfectionnement et de spécialisation. Permettez-moi de dire que la formation dispensée par les syndicats est excellente.

**Le président:** Monsieur McCambly, pouvez-vous nous fournir des documents à ce sujet, par exemple sur les coûts en cause, le nombre de participants et peut-être une liste des cours?

**M. McCambly:** Certainement, monsieur le président, mais je suis en train de rassembler des données beaucoup plus détaillées que celles que j'ai sous la main à l'heure actuelle. Je ne sais pas dans quelle mesure vous voulez ces renseignements rapidement. Je peux vous parler des programmes en cours. Je voulais toutefois rassembler des données plus détaillées à ce sujet. Si vous n'en avez pas besoin trop rapidement, je pourrai vous fournir ces renseignements.

**Le président:** Qu'entendez-vous par «trop rapidement», monsieur?

**M. McCambly:** Je voulais convoquer les représentants des syndicats à une réunion et leur demander de rassembler ces données. Nous voulons savoir le nombre d'employés auxquels



[Text]

many people have you trained, in what skills, over what period of time and at what cost.

**The Chairman:** Could we have that information in a month or six weeks?

**Mr. McCamby:** I would not like to guarantee it, Mr. Chairman, but I can try. I think it is valuable information for whoever is interested in it. What I am talking to these people about now is getting themselves prepared to respond to other training that may be required urgently, or as niches might open up that might have potential.

I would like to mention one other thing with regard to trying to identify the potential for training - and when I say training, I am really referring to job opportunities which mean that you have to do whatever training is necessary to realize the potential of those job opportunities. We have now a data base that we are working on to identify every sector of the economy of Canada and its comparable competitiveness with similar sectors in the United States. Depending on what comes out of these discussions, it would appear that we may be able to identify quickly the sectors and the types of jobs that might have a potential for expansion and where there would be a need for urgent attention to training.

However, it is clear that we really will not be able to do that until such time as we know the terms of the bilateral agreement and the terms of any adjustment policies. But I do think that it is important that we have reached the stage where we can identify it because I do not know of too many other groups in Canada that has done any work in this area. I know that the Economic Council of Canada is doing some work on it and there are some other isolated instances. We feel it is very important to be able to identify either areas of hardship or potential gain, and also to be able to move quickly.

Mr. Chairman, those are my remarks. If you have any questions, I would be glad to answer them.

**The Chairman:** Senator Rousseau had a question to ask.

**Le sénateur Rousseau:** Merci, monsieur le président. J'aimerais que vous me donniez plus de précision quant au votre programme de formation de vos syndicats. Par exemple, pouviez-vous nous donner la moyenne d'âge des personnes qui suivent ces cours de formation professionnelle? Ces cours sont-ils offerts, par exemple, à un groupe de travailleurs ou de travailleuses, (j'imagine que vous avez des travailleuses) sont-ils offerts à des personnes qui font partie d'une usine en voie de formation ou en voie de rénovation. Vous dites aussi que vous voulez atteindre vos objectifs qui sont le plein emploi à 100 p. 100 au Canada. J'aimerais que vous répondiez à ces questions tout de suite et après j'aurais une autre petite question à vous poser.

**Mr. McCamby:** Senator, to date, we have not been addressing a lot of the things that you have mentioned. However, I recognize that the points that you are raising are things that are becoming very important to us. Those are the reasons why I was saying that we have to start looking at a broader scope of training from our union perspective.

[Traduction]

ils ont dispensé des cours de formation, dans quels domaines, pendant combien de temps et ce qu'il en a coûté.

**Le président:** Pourriez-vous nous fournir ces renseignements dans un mois ou six semaines?

**M. McCamby:** Je ne peux pas vous le promettre, monsieur le président, mais je peux essayer. Je pense que ce sont des renseignements utiles. Ce que je dis aux syndicats à l'heure actuelle, c'est qu'ils doivent être prêts, à répondre à d'autres besoins urgents en formation ou à explorer d'autres créneaux qui peuvent être intéressants.

J'aimerais aussi aborder une autre question concernant les possibilités de formation; lorsque je parle de formation, je songe vraiment à la formation qui est nécessaire pour tirer pleinement profit des possibilités d'emploi. Nous avons actuellement une base de données à partir de laquelle nous essayons de définir chaque secteur de l'économie canadienne et sa compétitivité par rapport aux secteurs américains comparables. Selon l'issue des pourparlers, il se pourrait que nous arrivions à déterminer rapidement les secteurs et les types d'emplois qui peuvent présenter des possibilités d'expansion et ceux où les besoins en formation sont impérieux.

Toutefois, nous ne pourrions vraiment y parvenir tant que nous ne connaissons pas les modalités de l'accord bilatéral et les modalités de toute politique de rajustement. Il est quand même important que nous puissions le faire; à ma connaissance, il n'y a pas beaucoup d'autres groupes au Canada qui ont fait des recherches en ce sens. Je sais que le Conseil économique du Canada fait certains travaux à ce sujet et que d'autres groupes isolés se sont intéressés à la question. Nous estimons qu'il est très important de pouvoir déceler les secteurs névralgiques ou prometteurs et de pouvoir réagir rapidement.

Voilà les observations que je voulais faire, monsieur le président. Si vous avez des questions, à me poser, je me ferai un plaisir d'y répondre.

**Le président:** Le sénateur Rousseau avait une question à poser.

**Senator Rousseau:** Thank you, Mr. Chairman. I would like you to give me more details about your unions' training programs. For example, can you give us the average age of the people who are taking these vocational training courses? Are such courses offered, for example, to a group of workers, whether male or female—I imagine you must have women members? Are they offered to people at factories that are being set up or renovated? You also say you want to achieve full employment in Canada, 100 per cent employment. I would appreciate some clarification from you on these points first of all, and then I may have another little question for you.

**M. McCamby:** Madame la sénatrice, jusqu'à maintenant, nous n'avons pas étudié beaucoup les aspects dont vous venez de parler. Je reconnais toutefois qu'ils revêtent une grande importance pour nous. C'est pourquoi nous devons, en tant qu'organisme à vocation syndicale, commencer à envisager une formation d'une portée plus vaste.

## [Text]

Traditionally, the way we learn to train people well is through the apprenticeship system and through skilled trades and specific types of activities. However, it has come to pass that the trades are becoming broader in their knowledge base and the specifics become more numerous. Therefore, all I am really saying is that we have acquired a good base of how to do the training in certain areas.

We are now looking at the kind of things that need to be done by way of new product lines, extension of existing businesses, technologies and various types of expansion into areas in which we have not had expertise thus far. That was really what I was talking about. If one talks about rebuilding businesses, the FTQ, for example, with respect to solidarity in Quebec has undertaken a measure of that kind of support, and I think it is very commendable.

I expect that we will be looking in that direction soon. But perhaps that addresses another area, namely, that unions can be a base of support for successive business and be a bigger player than simply one at the negotiating table by supporting the business, the training of employees and the productive work force, et cetera. We would like to get into that area of endeavour; we are working on it now.

**Le sénateur Rousseau:** Si je comprends bien, le syndicat est en train de négocier avec la partie patronale pour établir un certain système ou un modèle de formation professionnelle adapté aux travailleurs et aux travailleuses du milieu. En fait, c'est un peu cela puisque les cours ne sont pas encore commencés et vous êtes en pourparler avec la partie patronale, avec les paliers de gouvernement: le gouvernement provincial et le gouvernement fédéral qui en fait au niveau des adultes a une certaine participation quand on voit les programmes. Est-ce que c'est cela?

**Mr. McCambly:** I represent 13 unions. About 6, or so, of them come from a trade base; they are trade specific originally, and that is where they got involved in specific training and learned to be good at it. It is not just the unions—virtually all of these training facilities are jointly trusted with union and management—and it is not just government funding, it is funding from the industry. They are responsible for their own money, their own funding, their own programs, and so on. It supplements what is done through the provincial institutional facilities.

So that you know how it came about, I talked to one of the people involved yesterday. He is quite excited about it. I have also talked to others, and they have said, "Let us get a national committee together to look at these potentials and look at the opportunities." I am not in a position to tell them everything that they need to do, I want to find out from them what they think they can do and where they see the opportunities. I am talking about the future, but also about something that is rather significant, as a potential, that we can contribute.

**Le président:** Avez-vous terminé?

**Le sénateur Rousseau:** Je reviendrai.

**Le président:** Non non, excusez-moi.

## [Traduction]

Habituellement, on apprend à dispenser une bonne formation grâce au système de l'apprentissage et dans le cadre de la spécialisation et d'activités particulières. Toutefois, avec le temps, la base de connaissances professionnelles s'est élargie et les spécialités se sont multipliées. Ce que je veux dire, en fait, c'est que nous avons appris à dispenser une excellente formation dans certains domaines.

À l'heure actuelle, nous examinons ce qu'il faut faire au sujet des nouvelles gammes de produits, de l'expansion des entreprises existantes, de la technologie et des différentes formes d'expansion dans des secteurs qui nous étaient inconnus jusqu'à maintenant. C'est de cela que je voulais parler. Ainsi, dans l'industrie de la construction, la FTQ a manifesté sa solidarité au Québec et a pris des mesures en ce sens. À mon avis, c'est une initiative très louable.

Je pense que nous orienterons nos efforts en ce sens prochainement. Mais nous absorbons peut-être ici un autre aspect de la question, à savoir que les syndicats peuvent épauler diverses entreprises et cesser d'intervenir uniquement à la table des négociations, en aidant l'entreprise et en participant à la formation des employés et d'une main-d'œuvre productive, etc. Voilà ce que nous aimerions faire et ce à quoi nous nous employons.

**Senator Rousseau:** If I have understood you correctly, the union is currently negotiating with management to establish a particular system or model of vocational training adapted to workers in a work milieu. That's pretty well where you've got to, since the courses aren't actually being given yet, you're still negotiating with management and with the different levels of government, because where adult education is concerned, the federal as well as the provincial governments has a say. Have I got it right?

**M. McCambly:** Je représente 13 syndicats. Environ 6 d'entre eux représentent des corps de métier; il s'agit fondamentalement d'associations professionnelles qui, de ce fait, ont appris à dispenser une excellente formation spécialisée. Il ne s'agit pas uniquement des syndicats. Puisque tous ces programmes de formation sont gérés conjointement par le syndicat et la partie patronale. Ils ne sont pas financés seulement par le gouvernement, mais aussi par l'industrie. Celle-ci dispose de son propre budget, de ses propres fonds, de ses propres programmes, etc. Elle complète le travail des établissements provinciaux.

J'ai parlé à l'un des intéressés hier. Il est très enthousiaste. J'ai aussi parlé à d'autres et ils ont proposé de former un comité national pour étudier les possibilités et les perspectives. Je ne suis pas en mesure de leur dire systématiquement quoi faire, mais je veux qu'ils m'indiquent ce qu'ils pensent pouvoir faire et où ils voient des possibilités. Je parle de l'avenir, mais aussi de notre apport qui peut être important.

**The Chairman:** Are you finished?

**Senator Rousseau:** I can resume later on.

**The Chairman:** No, no, I beg your pardon.



[Text]

**Le sénateur Rousseau:** Vous nous avez dit aussi que l'on pourrait conserver beaucoup plus d'emplois si nous pouvions traiter nos matières premières. Si j'ai bien compris, c'est cela.

Maintenant, cela n'est pas une nouvelle, c'est un problème vieux, comme on dit, vieux comme le monde. Je suis d'accord. Par quels moyens pouvons-nous revenir à une certaine tradition dans ce domaine où le Canada pourrait traiter ses matières premières et après exporter les produits finis. Vous avez aussi attaché de l'importance au retard de l'enseignement de la technologie. Nous étions déficitaires technologiquement surtout avec le Japon, non pas avec les États-Unis, mais bien avec le Japon. C'est bien sûr. Cela m'amène à dire que dans votre organisation au niveau syndical, la Fédération canadienne des travailleurs, j'imagine que vous devez discuter avec les universités, les collèges communautaires, les CEGEPs et tous les collèges afin d'améliorer cette situation. Est-ce que vous le faites présentement ou si c'est encore un objectif futuriste?

**Mr. McCambly:** We have not taken on any of the work and talking to CEGEPs or to colleges and universities. However, I have been involved with a number of these people and discussing it coincidentally.

I am now sitting on the National Committee for Technology that is chaired by the Prime Minister. Unfortunately, they have not been giving advance notices of meetings, so it has been tough to attend—but it has just started. I was in Winnipeg last week to a Miconex conference, which was attended by a mixture of academics, and everybody that you could think of was there. I talk about this every place I go. I also talked to people at the C.D. Howe Institute, and it gets attention in a lot of ways. There is a mood happening to cause that kind of change, but it will take at least two major significant changes. One is that governments have to change the economic levers to redirect any resources that we have to create a more technological based new product secondary industry as opposed to exploiting primary products; and the other is that it will take a substantial change in the thinking of the average Canadian not to come to grips with a tougher way of production without simply relying on the export of raw resources. It is a heck of a lot more difficult to concentrate on being really good at something. Those who have done it love it, and they are good at it. I have all kinds of confidence in the Canadian people and Canadian workers, and so on, but it is tough to switch from a base of reliance on raw material to reliance on finished product. However, I say that we have to do it; there is no alternative.

**The Chairman:** Mr. McCambly, you probably know Senator Lorna Marsden.

**Mr. McCambly:** Yes.

**Senator Robertson:** I would like to come back to your point. I do not disagree with you, sir, that we certainly would be creating a lot more jobs and we would be, perhaps in some way, in the forefront if we did not export raw materials. Having said that, it is a lot easier to talk about it than to do it.

[Traduction]

**Senator Rousseau:** You also said that we could save many more jobs if we processed our own raw materials. I believe that was your argument.

How this isn't a new argument, it's as old as the hills, and I agree, but how can we change the traditional set-up so that Canada does her own processing and then exports only finished products? You also stressed the importance of the technology lag in our educational system. We had a technology deficit with Japan, not with the United States so much, but certainly with Japan, which leads me to remark that in your organization, at the union level, the Canadian Federation of Labour, it seems to me you should be discussing this with the universities and community colleges and cégeps, in an attempt to close the gap. Are you involved in this just now, or is it still a goal for the future?

**M. McCambly:** Nous n'avons pas encore amorcé ces discussions avec les CEGEP ou les collèges et universités. Toutefois, j'ai rencontré des personnes appartenant à ces milieux et j'ai pu leur en parler.

Je participe actuellement aux travaux du comité national de la technologie, qui est présidé par le premier ministre. Malheureusement, les réunions n'ont pas été annoncées à l'avance et il m'a été difficile d'y assister, mais les travaux viennent tout juste de commencer. La semaine dernière, j'ai assisté, à Winnipeg, à une conférence de Miconex à laquelle participaient une brochette d'universitaires; toutes les personnalités imaginables s'y trouvaient. J'aborde la question partout où je vais. J'en ai aussi parlé aux représentants de l'Institut C. D. Howe et l'idée suscite beaucoup d'intérêt. On semble favorable à un changement, mais il faudra pour cela qu'interviennent au moins deux changements importants. Il faudra d'abord que les gouvernements modifient les leviers économiques afin de réorienter nos ressources pour créer une industrie secondaire de nouveaux produits faisant davantage appel à la technologie, au lieu d'exploiter nos ressources primaires; deuxièmement, il faudra changer profondément la mentalité du Canadien moyen afin de ne pas se heurter à un mode de production plus compliqué sans pour autant s'en remettre uniquement à l'exportation de nos ressources naturelles. Il est beaucoup plus difficile de s'employer à exceller dans un domaine. Ceux qui y sont parvenus s'en félicitent et s'en tirent très bien. Je fais énormément confiance aux travailleurs canadiens, mais il est difficile de passer d'une économie fondée sur les matières premières à une autre axée sur les produits finis. C'est toutefois ce qu'il faut faire; nous n'avons pas le choix.

**Le président:** Monsieur McCambly, vous connaissez probablement la sénatrice Lorna Marsden.

**M. McCambly:** Oui.

**Le sénateur Robertson:** J'aimerais revenir à un point que vous avez soulevé. Comme vous l'avez dit, nous créerions certainement beaucoup plus d'emplois et nous occuperions peut-être les premiers rangs dans certains domaines si nous n'exportions pas nos matières premières. Mais c'est beaucoup plus facile à dire qu'à faire.



*[Text]*

I come from a small province where, for a number of years now, we have concentrated on it, and we do export electricity. However, in generating the type of power that we will need to take us into the twentieth century, we made the decision to export electricity conscientiously so that we would have sufficient power in our small province not only now—peak periods, in particular—but also into the next century.

We have a lot of lumber for the size of our province, and we have been working hard not to export raw material.

The other factor is that given the geographic position and the small number of people and the barriers in trade in our country, it has been almost impossible for us to be competitive. Many of the small and medium-sized plants that we helped establish could not function or compete because of a variety of things. In the Atlantic provinces we will not be able to reclaim our traditional marketplace which we had before we came into Confederation until some of those barriers are down.

**Mr. McCamby:** Yes.

**Senator Robertson:** If anything comes out of these negotiations, the Atlantic provinces will probably benefit more than any other area in Canada, and we may get away from the golden triangle.

I understand what you are saying and I hear you clearly, but if you look at how we are spread out in this country, I think that our immigration has to change. We need more people, we really do. We do not have enough people to support ourselves—not when you consider the geographic enormity of our country. I think that we all worry about it, but we have to do more than just worry. It will take a long while and it will take people. However, that is merely a commentary on something that you said. I do not disagree with you—I think that there are reasons why provinces, for instance, oversupply with hydro.

I would like to know if, in talking with your union members, you find a general acceptance and approval of the education system from whence they came. Is their education system equipping our general average Canadian to place himself or herself in the work force, or is he or she coming out of the system lacking in basic skills? Have you had any discussion in that regard?

**Mr. McCamby:** I can say that it has been addressed in general meetings. Many of our unions are in a position, or have been in a position, to basically take the cream of the crop, so they have not had a problem.

However, a lot of people do not make it because of the lack of having the basic requirements but there are some basic systems which help them to achieve those. However, if there is a sufficient number of people with sufficient basic skills, then there is no need to go further in search of helping people to upgrade.

*[Traduction]*

Je viens d'une petite province qui, il y a un certain nombre d'années, a orienté ses efforts en ce sens et qui exporte de l'électricité. Cependant, en déterminant la production d'énergie dont nous aurons besoins au XXI<sup>e</sup> siècle, nous avons décidé d'exporter de l'électricité en pensant en avoir assez pour répondre non seulement aux besoins actuels de notre petite province, particulièrement pendant les périodes de pointe, mais aussi à ses besoins au siècle prochain.

Nous avons beaucoup de bois de construction, vu les dimensions de notre province, et nous nous sommes efforcés de ne pas exporter de matière premières.

Par ailleurs, étant donné la situation géographique et la faible densité de population de notre pays ainsi que ses barrières commerciales, il est pratiquement impossible pour nous d'être concurrentiels. Un bon nombre des usines de petite taille et de taille moyenne dont nous avons facilité l'implantation ne pouvaient fonctionner ni être concurrentielles pour différentes raisons. Les provinces de l'Atlantique ne pourront reprendre la place qu'elles occupaient sur le marché avant leur entrée dans la Confédération à moins que certains de ces obstacles ne soient éliminés.

**M. McCamby:** Oui.

**Le sénateur Robertson:** Si quoi que ce soit résulte de ces négociations, les provinces de l'Atlantique en profiteront probablement plus que toutes les autres régions du Canada et nous pourrions sortir du triangle d'or.

Je comprends ce que vous dites et je vois bien où vous voulez en venir mais si vous tenez compte de la répartition de la population dans le pays, je pense que nos politiques d'immigration doivent changer. Notre population doit augmenter, elle le doit vraiment. Nous ne sommes pas assez nombreux pour subvenir à nos propres besoins, pas quand on considère l'étendue considérable de notre territoire. Je pense que la question nous préoccupe tous, mais il faut faire plus qu'y penser. Il faudra beaucoup de temps et il faudra une population plus nombreuse. Ce n'était qu'une remarque que je voulais formuler au sujet de ce que vous avez dit. Je ne critique pas vos propos; à mon avis, il y a des raisons qui expliquent pourquoi les provinces, par exemple, produisent trop d'électricité.

J'aimerais savoir si, dans les discussions que vous avez eues, nos représentants syndicaux sont satisfaits en général du système d'enseignement en vigueur dans la région d'où ils viennent. Ce système prépare-t-il à la fin de leurs études, le Canadien moyen à entrer sur le marché du travail ou est-il dépourvu des connaissances fondamentales nécessaires? Avez-vous eu des discussions à ce sujet?

**M. McCamby:** Je peux dire qu'il en a été question durant les assemblées générales. Comme beaucoup de nos syndicats ont, ou eu la possibilité de recruter les meilleurs, ils n'ont pas eu de problème.

Pourtant, beaucoup ne se trouvent pas d'emploi parce qu'ils ne possèdent pas les exigences fondamentales requises, mais il existe des mécanismes qui peuvent les aider à les acquérir. Toutefois, s'il y a assez de travailleurs qui possèdent les connaissances de base voulues, il n'est pas nécessaire de chercher davantage à en aider d'autres à se perfectionner.

## [Text]

I am trying to give you an overview of the way I would see it from having had those discussions.

Most of our people can only judge the education system from where they have been; they cannot compare it to other places in terms of how good it is somewhere else or how many days are spent in school here as compared to, say, Japan or other countries in the world. Some of those things the average person in Canada does not know unless he is told. I think it takes someone to make that judgement rather than going around and listening to people.

I think that our education system is really quite good but it does get somewhat stagnant at times. There is a lack of innovation and there is considerable room for a closer tie to the realities of the workplace at an earlier stage. That comment stems from having been involved in the apprenticeship system where there are close ties between the workplace and the educational systems. It so happens that my son is a student in the co-op program at the University of Waterloo. I can see the real benefits of that system.

We have just co-operated in sponsoring the Shadow Week which will come up next year. That will involve grade nine students spending a day or two in the workplace. I think that is an area which will cause some demand from the bottom up. People will become more acquainted with what they will face when they enter the workplace.

I also think there is a real need for some re-thinking in terms of education. I am not thinking in terms of the quality of the basics, but more in terms of at least recognizing and identifying the specifics of where one may be best suited, and in terms of assistance in that regard.

When we get to secondary education I cannot help but think that we are spending too much money but that it is not being spent in areas where there is real potential for employment. We have to start looking at priorities. As an example, I think we are offering a much too easy opportunity for people to train as lawyers as compared to being trained as engineers or in areas involving the sciences. We should have a much larger volume of well qualified people in areas involving technical skills which can be used to support the more productive society.

**Senator Marsden:** I apologize for being late and not hearing your opening remarks.

**The Chairman:** Since the issue of education which would open up more opportunities to people to become engineers or to be involved in scientific areas, Senator Marsden, is one which is close to your heart and an area in which you are an expert, I thought you may have some comments in that regard.

**Senator Marsden:** I have some other questions but I will come back to that issue.

This morning you have talked about certain sectors of the economy. I would specifically refer you to the service sector where so many jobs are being created in tourism, communications and so on. How adequately do you think, particularly,

## [Traduction]

J'essaie de vous donner une idée de ce que j'ai conclu de ces discussions.

La plupart de nos membres peuvent juger seulement le système d'enseignement qu'ils connaissent; ils ne peuvent le comparer avec celui d'ailleurs quant à sa qualité ou à la durée de la scolarité par rapport disons, au Japon ou à d'autres pays du monde. Le Canadien moyen ne connaît ces détails que si l'on en informe. Je pense qu'il vaut mieux que quelqu'un soit chargé d'en juger plutôt que de demander l'avis de la population.

Je pense que notre système d'enseignement est très bon, mais il lui arrive d'être stagnant. Il ne se renouvelle pas assez et on pourrait sûrement établir beaucoup plus tôt pendant les études un lien plus étroit avec les réalités du milieu du travail. J'en sais quelque chose parce que je connais le système des stages d'apprentissage où les liens entre le milieu du travail et le milieu scolaire sont beaucoup plus serrés. Il se trouve que mon fils étudie à l'université de Waterloo où il participe au programme de coopération qui y a été établi. Je suis à même d'en constater les avantages réels.

Nous venons d'accepter de parrainer avec d'autres une semaine appelée *Shadow Week* l'an prochain. Dans le cadre de cette semaine, des élèves de neuvième année passeront un ou deux jours dans un milieu du travail. Je pense qu'il y aura une demande dans ce domaine à tous les niveaux. Les jeunes pourront se familiariser avec ce qui les attend sur le marché du travail.

Je pense aussi qu'il est vraiment nécessaire de repenser certains aspects de l'enseignement. Je ne parle pas de la qualité de l'enseignement des matières de base, mais plutôt des moyens de reconnaître et de définir les domaines pour lesquels un étudiant manifeste des aptitudes et l'aide à offrir à cet égard.

Pour ce qui est de l'éducation secondaire, je ne peux m'empêcher de penser qu'on y consacre trop d'argent et pas dans les domaines où il y a vraiment des perspectives d'emploi. Il faut commencer à examiner les priorités. Par exemple, je pense qu'il est beaucoup trop facile pour les jeunes de s'orienter en droit, plutôt qu'en génie ou dans des domaines scientifiques. Nous devrions avoir beaucoup plus de spécialistes dans des domaines techniques qui peuvent servir à accroître la productivité.

**Le sénateur Marsden:** Excusez-moi d'être arrivée en retard et de ne pas avoir pu entendre votre exposé préliminaire.

**Le président:** Étant donné que la question de l'enseignement qui offrirait plus de possibilités à ceux qui veulent devenir ingénieurs ou qui veulent se spécialiser dans des domaines scientifiques est, sénatrice Marsden, une question qui vous tient à cœur et que vous connaissez bien, j'ai pensé que vous auriez peut-être des observations à formuler.

**Le sénateur Marsden:** J'ai d'autres questions à poser, mais je reviendrai là-dessus.

Ce matin, vous avez parlé de certains secteurs de l'économie. Je voudrais parler précisément du secteur des services où il y a beaucoup d'emplois créés dans les domaines du tourisme, des communications, etc. À votre avis, les jeunes du secondaire,



## [Text]

high school labourers or high school graduates are being trained, certified and, as it were, cared for, in the sectors of the economy which are value added sectors in terms of our economy, unlike the finished production sectors?

**Mr. McCambly:** I do not think it is anywhere near adequately cared for. It is unquestionable that the service sector is going to provide more and more employment. That is a natural evolution. Areas such as tourism have a potential to create activity and employment for a lot of people and I do not think we are doing well in that regard at all.

In New Brunswick an effort was made to have a graduate-type course for women to enable them to enter the field of tourism and the service industries. They had a heck of a time to get funding for that course. They wanted to get into a field where there is obviously a demand.

When you compare the Canadian scene with some of those in European countries and in some of the Asian countries, you will see that they are doing a tremendous job in that regard as compared to us. I think we have tremendous potential which we are not tapping.

**Senator Marsden:** From the CFL point of view, have you thought about how you would organize a link between young people who want to get into those industries and employers in those industries who want to help people working for them and how you would develop a process of certification? Clearly apprenticeship is one model of that but have you developed some kind of a scheme?

**Mr. McCambly:** No. We have always looked at technical training, which might evolve from schools, as requiring segregation of some people who might want to be involved in that particular area. I think there are some people who are absolutely natural in working with others in a service type of situation. If they had an opportunity to see what was available in a technical setting at, say, the high school level where they might get a feel for those jobs, I think you would see a lot of young people going into the service industries because they would like it. As you know, a person doing something that he or she likes will be much better at it than someone who is doing something that they do not like.

**Senator Marsden:** We all know that care for older people, child care services and a number of social service sectors are, in a way, vertically integrated. I am referring to doctors, nurses, dieticians, nursing care, hospital workers and so on. From labour's perspective, where do you think we will be in 10 years in terms of training for those sectors?

**Mr. McCambly:** We have a number of people within our affiliated unions who are in the health care field. I know that many of them at different levels, nurses assistants and people like that, are constantly working at perfecting their trade and their skills. I believe that we will see that kind of service increasing. However, I am not so sure about the integration of young and old in that way, although it seems like an absolutely logical thing to do. It really must be done, however, with a premeditated design so as to bring the people together, but it

## [Traduction]

diplômés ou non, sont-ils formés, accrédités et suivis de façon suffisante dans les secteurs de l'économie qui représentent une valeur ajoutée pour notre économie, contrairement au secteur de la transformation?

**M. McCambly:** Je pense qu'ils sont bien loin d'être pris en charge convenablement. Il est indéniable que le secteur des services va offrir de plus en plus d'emplois. C'est une évolution naturelle. Des domaines comme celui du tourisme ont le potentiel voulu pour créer des services et des emplois pour beaucoup de travailleurs et je ne pense pas que nous faisons ce qu'il faut à ce sujet.

Au Nouveau-Brunswick, on essaie de mettre sur pied un cours de deuxième cycle à l'intention des femmes pour leur ouvrir l'accès à l'industrie du tourisme et à celle des services. On a beaucoup de mal à obtenir des fonds pour ce cours. On tenait à s'orienter dans un secteur où il y a manifestement une demande.

Quand on compare le contexte canadien à celui d'autres pays d'Europe et d'Asie, on constate que ces pays font énormément dans ce domaine par rapport à nous. À mon avis, nous avons des possibilités extraordinaires que nous n'exploitons pas.

**Le sénateur Marsden:** La Fédération a-t-elle songé comment elle établirait un lien entre les jeunes qui veulent travailler dans ces industries et les employeurs qui veulent les aider à travailler pour eux et comment elle élaborerait une méthode d'accréditation? Il est clair que les stages d'apprentissage sont une des solutions, mais avez-vous élaboré un plan?

**M. McCambly:** Non. Nous avons toujours considéré que la formation technique, que nos établissements d'enseignement pourraient dispenser, devrait isoler ceux qui voudraient s'orienter dans ce domaine. Je pense qu'il y a des personnes qui ont un talent naturel pour travailler avec d'autres dans une entreprise de type service. Si elles avaient la possibilité de se renseigner sur les débouchés dans les domaines techniques, disons, à l'école secondaire, et pouvaient se faire une idée personnelle des emplois dans ce secteur, je pense que beaucoup de jeunes choisiraient de s'orienter dans les industries de service. Comme vous le savez, celui qui exerce un métier qu'il aime donne un bien meilleur rendement que celui qui travaille sans intérêt.

**Le sénateur Marsden:** Nous savons tous que les soins aux personnes âgées et aux enfants et de nombreux secteurs des services sociaux font l'objet d'une intégration verticale. Je veux parler des médecins, des infirmiers, des diététiciens, du personnel infirmier et hospitalier, etc. Du point de vue syndical, où en sera dans 10 ans la formation dans ces domaines, à votre avis?

**M. McCambly:** Beaucoup des membres de nos syndicats affiliés travaillent dans le domaine des soins de santé. Je sais que beaucoup d'entre eux, à différents niveaux, des aides-infirmiers par exemple, cherchent constamment à améliorer leurs compétences et leurs connaissances. J'imagine que nous verrons ces services prendre de l'essor. Cependant, je ne suis pas sûr de ce qu'il en sera de l'intégration des jeunes et des vieux de cette façon, bien qu'elle semble absolument logique. Elle doit se faire, mais elle doit être préparée, ce qui demande



[Text]

would take a lot of advance thought to bring that about. I suspect that if there were planned integration between the young and old, there would be good results.

**The Chairman:** Would senators object to allowing our research co-ordinator to ask questions?

**Senator Marsden:** On the contrary, I think it is a good idea.

**Miss Christine Dearing, Research Co-ordinator:** Mr. McCambly, you mentioned in your opening remarks that unions could support business and training and could help in the creation of a more productive work force. Could you expand upon some specific ways in which that could be accomplished?

**Mr. McCambly:** When I said that I was a little afraid of doing so for fear of somebody asking a question about it. We are now in the process of preparing some material, which should be released soon, that examines the various ways in which the work force might get involved in the concerns of those who currently invest capital in a corporation. Let me give you an example of some successful efforts in this regard.

In Japan, the basic corporate concerns are, first, the customer; secondly, the worker, and thirdly, the shareholder. Although I think it may be unnecessary to say what those concerns are in North America, first it is the shareholder; secondly, the customer, and thirdly, the worker. We might well imagine what would be the end result of that sort of emphasis. I can show senators a copy of a speech made by the CEO of one of the largest corporations in Japan, in which he identified this as a major difference in focus.

We are looking at labour involvement in productivity. Again, if I might quickly mention the Japanese scene, I visited a JVC factory in Japan last year, where 5,700 employees contributed 395,000 suggestions as to how to improve the product in terms of quality, quantity and cost. Over 60 per cent of those suggestions were implemented. The end result is that by the time one product is on the street, another one is ready to go. I reiterate that these suggestions came from the employees.

We are also beginning to look at the involvement of employees in ownership. That may well be a wave of the future. If employees are involved in that way, then they have a concern for the welfare of the whole enterprise. This does not necessarily have to do specifically with an enterprise, it might be on a broader base such that it would collectively allow working people to do more than they are currently capable of doing.

**Miss Dearing:** You mentioned that, with respect to a possible trade agreement with the United States, there will be a lot of potential for job creation in certain sectors. Do we have to wait until such an agreement is struck to identify those sectors which will then grow? Could we not train people now so that when those jobs do become available, these people will already be trained and ready to begin work? Why do we have to wait until such an agreement is reached? Could we not be more prepared in the anticipation of its happening?

[Traduction]

beaucoup de réflexion. Je présume que si l'intégration entre les jeunes et les vieux étaient planifiée, elle donnerait de bons résultats.

**Le président:** Les sénateurs auraient-ils des objections à ce que notre attachée de recherche pose des questions?

**Le sénateur Marsden:** Au contraire, je pense que c'est une bonne idée.

**Mlle Christine Dearing, attachée de recherche:** Monsieur McCambly, vous avez indiqué dans votre exposé préliminaire que les syndicats pourraient appuyer les entreprises et que la formation pourrait contribuer à accroître la productivité des travailleurs. Pourriez-vous préciser quels moyens permettraient d'y parvenir?

**M. McCambly:** Je craignais, quand j'en ai parlé, qu'on me pose une question à ce sujet. Nous préparons actuellement de la documentation, qui devrait être publiée bientôt, et qui examine les différents moyens par lesquels les travailleurs pourraient partager les préoccupations de ceux qui investissent dans une entreprise. Permettez-moi de vous donner un exemple d'efforts fructueux en ce domaine.

Au Japon, les principaux intérêts d'une entreprise sont, premièrement, le client, deuxièmement, l'employé et troisièmement, l'actionnaire. Bien qu'il soit, à mon avis, inutile de le préciser, ceux des entreprises d'Amérique du Nord sont premièrement, l'actionnaire, deuxièmement, le client et troisièmement, l'employé. Nous pouvons facilement imaginer ce que donnerait en fin de compte cet ordre de priorité. Je peux montrer aux honorables sénateurs la copie d'un discours prononcé par le président-directeur général d'une des plus importantes sociétés japonaises qui estime qu'il s'agit là d'une grosse différence de point de vue.

Nous étudions la participation des travailleurs à la productivité. Encore une fois, pour en revenir rapidement à ce qui se passe au Japon, j'ai visité une usine de JVC l'an dernier, où 5 700 employés ont fait 395 000 suggestions sur la façon d'améliorer la qualité, la quantité et le coût du produit. Plus de 60 p. cent de ces suggestions ont été appliquées. Finalement, au moment où un produit est mis en vente, un autre est prêt. Je rappelle que ces suggestions ont été faites par les employés.

Nous commençons aussi à étudier l'intéressement des travailleurs à l'entreprise. Cela pourrait bien être la voie de l'avenir. Ainsi, les employés se préoccuperaient de la santé de toute l'entreprise. Cette forme de participation n'aurait pas nécessairement une influence directe sur elle; elle pourrait en avoir une plus générale qui permettrait à l'ensemble des travailleurs d'accomplir plus que ce qu'ils peuvent faire maintenant.

**Mlle Dearing:** Vous avez indiqué que si un accord commercial était conclu avec les États-Unis, il serait possible de créer des emplois dans certains secteurs. Faut-il attendre que l'accord soit ratifié pour préciser les secteurs qui en profiteraient? Ne pouvons-nous pas assurer dès maintenant la formation voulue de façon à ce qu'il y ait des travailleurs spécialisés prêts à se mettre au travail quand les emplois seront créés? Pourquoi devons-nous attendre que l'accord soit conclu? Ne

[Text]

**Mr. McCambly:** I have difficulty in attracting people's attention to the potentials that exist through such an agreement, let alone in trying to isolate certain areas.

**Miss Dearing:** But do we have to identify that potential? I wonder whether we might somehow train people so that when a specific job becomes available, they are able to adapt to the needs of that job, rather than trying to predict which jobs will be open, in which we have had no success whatsoever.

**Mr. McCambly:** Yes, but you are talking about a very short period of time. If there is to be a bilateral trade agreement, it will be put in place by January 1 of next year. It will be tabled by October and there will be a lot of shouting between those two dates. It is not possible to do something now, in the light of the time constraints. But if there is such an agreement, it will probably need a ten-year period of adjustment.

I have two other small points relative to what you have said. First, I think there is a lot of opportunity now to move in that direction, with the value of the Canadian dollar at 75 cents. However, the issue of tariff versus non-tariff is another thing to consider. All tariffs going into the States are on unfinished products. There is no tariff on raw product. We can ship raw material to Japan, Korea or anywhere in the world with no tariffs. It is the finished product with which we have a problem. I was just in Newfoundland a few days ago discussing these issues. A union representative—not from our organization, by the way—opposed any bilateral trade agreement. I spoke to him afterwards and asked him, "What do you mean there is going to be a tariff on finished cod products?" He said that if there was free trade, all of the cod would go out in cod blocks and we would not have any finished products. He was thinking in that way when in fact, if the tariffs are taken off finished food products—or any finished product, for that matter—then there should be an equal opportunity to finish them here. This man was not even aware of that potential.

So it's all very well to talk about training in advance of such an agreement, but my God, there is basic information that needs to be conveyed long before we reach that stage. We must first get people to realize what those potentials are.

We have what we call a dog and pony show, a trade show which does not promote bilateral trade but which promotes an understanding of where we are. There is discussion about North American and international trade. I can tell senators that when the average person on the street, in our membership and so on, comes to a better understanding of it, they are ready to support a change in the direction Canada will take.

**The Chairman:** Mr. McCambly, we are very grateful to you for appearing here this morning. We have learned a great deal from you and we will hold you to that promise to send us the documentation. We are interested in what your unions have

[Traduction]

pourrions-nous pas mieux nous préparer en prévision de cette éventualité?

**M. McCambly:** J'ai du mal à attirer l'attention sur les possibilités que cet accord offrirait, à plus forte raison ou essayant de circonscrire certains secteurs.

**Mlle Dearing:** Mais est-il nécessaire de définir ce potentiel? Je me demande si nous ne pourrions pas former des spécialistes qui s'adapteraient aux nouveaux emplois plutôt que d'essayer de prévoir quels emplois seront créés, ce à quoi nous ne parvenons absolument pas.

**M. McCambly:** Oui, mais il est question d'un avenir très rapproché. S'il doit y avoir un accord commercial bilatéral, il entrera en vigueur d'ici le 1<sup>er</sup> janvier de l'an prochain. Il sera déposé d'ici octobre et il y aura beaucoup de discussions entre ces deux dates. Il est impossible d'agir maintenant, compte tenu de peu de temps dont nous disposons. Mais si l'accord est conclu, il faudra probablement une période de rodage de dix ans.

J'ai deux autres petits points à soulever au sujet de ce que vous avez dit. Premièrement, je pense qu'il est vraiment avantageux de s'orienter dès maintenant en ce sens, étant donné que le dollar canadien vaut 75 cents US. Toutefois, il faut aussi tenir compte de la question des barrières tarifaires par rapport aux barrières non tarifaires. Tous les tarifs douaniers imposés aux États-Unis le sont sur des produits non finis. Il n'y en a pas sur les matières premières. Nous pouvons expédier des matières premières au Japon, en Corée ou ailleurs dans le monde en franchise de douane. Ce sont les produits finis qui nous causent un problème. J'étais à Terre-Neuve il y a quelques jours pour discuter de ces questions. Un représentant syndical, pas de notre fédération d'ailleurs, s'opposait à tout accord commercial bilatéral. Je lui ai demandé après la réunion pourquoi il croyait qu'un droit de douane allait être imposé sur les produits de la morue conditionnés. Il m'a dit qu'avec la libéralisation des échanges, toute la morue serait exportée sous forme de blocs et ne serait plus conditionnée. C'était son avis quand, en fait, si les tarifs douaniers étaient supprimés sur les produits alimentaires conditionnés, ou d'ailleurs sur tout autre produit fini, il devrait être possible tout autant de les transformer ici. Mon interlocuteur ne connaissait même pas cette possibilité.

Donc, c'est très bien de discuter de la formation avant la conclusion d'un accord commercial, mais il y a des données de base qu'il faut communiquer bien avant sa ratification. Nous devons d'abord renseigner la population sur les possibilités offertes.

Nous assistons à une démonstration qui ne fait pas la promotion du commerce bilatéral, mais qui sert à sensibiliser la population à la situation. On discute de l'Amérique du Nord et du commerce international. À mon avis, honorables sénateurs, quand les Canadiens moyens, nos membres, etc., comprendront mieux ce dont il s'agit, ils seront en mesure d'approuver la nouvelle orientation que prendra le Canada.

**Le président:** Monsieur McCambly, nous sommes très heureux que vous ayez comparu devant nous ce matin. Vous nous avez beaucoup appris et nous comptons sur vous pour nous envoyer la documentation promise. Nous nous intéressons aux

[Text]

done, how they have done it, how much it has cost and how many people have benefited. Thank you, sir.

I would now call upon Professor Hill. We welcome you, sir, but unfortunately I have to inform you that you will not be allowed to smoke in this room. Rule 77.8 of the Senate now forbids smoking in all Senate committee meetings. It has helped me to stop smoking.

Honourable senators, we have with us someone who has done a lot of good for the community and who has had the immense privilege of having worked with the likes of Jane Seymour, Geraldine Chaplin and Bernadette Peters. Sir, you are a phenomenon and a miracle worker. We are anxious to hear from you.

**Professor Harry Hill, Concordia University:** I might say at the outset, Mr. Chairman, that I had 15 cigarettes while waiting outside so I am quite all right for a time.

I am really here, on invitation, to speak about literacy. It is a well-known fact that university education is in crisis again. I would simply like to give senators a few pointers about the causes of the low literacy, the contributing factors, if you like, and some aggravating factors which I do think we have to get rid of.

Everybody has heard this before, but it is always worth saying again. Of course we live in an age when the auditory imagination has all but vanished from the face of the earth and young people, especially, do spend a lot of their time in front of mindless TV sets. Last year in Germany I was at a party, where I asked a young German student what the situation was in Germany as regards low literacy. He told me it was the same as that all over the western civilized world—that everybody watches the TV all the time. Also the videos and the music. They all contribute to the fact that there is no silence any more. Radio stations, as you know, abhor silence, as nature abhors a vacuum. The moment one thing is finished another thing starts. This creates a habit of hearing and a habit of listening; and the habit of listening it creates is the habit of listening and not contributing, not participating. The demise—I sound like an old foggy, but I am only 46—of radio drama in this country, which was one of the glories of this country's entertainment industry, was a very bad thing too, because there the imagination was involved. James Canavey of the University of Texas at Austin did a survey 10 years ago and he discovered that the average U.K. high school student wrote 350 words a week and that the average American high school student wrote 350 words a semester. That was 10 years ago. He also discovered 10 years ago that a C was now a B plus, a B was now an A, an A was now an A plus, and that an F was now a C; and he forecast that by 1987—the survey was done in 1977—it would be even worse.

What we are doing at Concordia University at Montreal is what many American universities are now doing, which is admitting and passing failing students, and the great fault of the majority of the failing students is that they cannot write. It is all very well to sit here and say that: "You don't have the

[Traduction]

réalisations de vos syndicats, aux moyens qu'ils ont pris, à ce qu'il leur en coûte et à ceux qui en profitent. Merci monsieur.

Je demanderai maintenant à M. Hill de prendre la parole. Nous sommes heureux de vous accueillir ici, monsieur, mais malheureusement, je dois vous informer que vous ne serez pas autorisé à fumer dans cette salle. L'article 77.8 du Règlement du Sénat interdit de fumer à toutes les séances des comités sénatoriaux. Ce règlement m'a aidé à arrêter de fumer.

Honorables sénateurs, nous accueillons quelqu'un qui a fait beaucoup pour la communauté et qui a eu l'immense privilège de travailler avec Jane Seymour, Geraldine Chaplin et Bernadette Peters. Monsieur, vous êtes un homme remarquable et un travailleur-miracle. Nous sommes impatients de vous entendre.

**M. Harry Hill, Université Concordia:** J'aimerais dire pour commencer, monsieur le président, que j'ai eu le temps de fumer 15 cigarettes pendant que j'attendais à l'extérieur, ce qui me suffit pour le moment.

J'ai été invité ici pour parler de l'alphabétisation. Il est bien connu que l'enseignement universitaire connaît une nouvelle crise. J'aimerais simplement donner aux honorables sénateurs quelques renseignements sur les causes de l'analphabétisme, les facteurs qui l'expliquent, si vous voulez, et ceux qui peuvent aggraver la situation et dont il faut se débarrasser.

Tout le monde en a déjà entendu parler, mais c'est toujours bon de le répéter. Évidemment, nous vivons à une époque où l'imagination auditive a disparu de la surface de la terre et où les jeunes passent beaucoup de temps devant des appareils de télévision dépourvus d'intelligence. L'an dernier, en Allemagne, j'ai demandé à un jeune étudiant, à l'occasion d'une soirée, si l'alphabétisation régressait en Allemagne. Il m'a répondu que c'était la même chose partout dans le monde occidental, tout le monde passe son temps devant la télévision. Aussi à regarder des magnétoscopes et à écouter de la musique. De sorte que le silence est une chose inconnue maintenant. Vous le savez, les stations radio ont horreur du silence tout comme la nature a horreur du vide. Tout s'enchaîne à un rythme infernal. L'habitude d'entendre débouche sur celle d'écouter; on prend ainsi l'habitude d'écouter, et non de participer ou de contribuer. Je vais paraître un peu croulant, mais la disparition complète des romans radiophoniques, l'une des gloires de notre pays dans le monde du divertissement, est aussi à déplorer, parce que cela faisait appel à l'imagination. Il y a dix ans, à l'occasion d'une étude, James Canavey de l'université du Texas à Austin a constaté qu'au Royaume-Uni, l'élève du cours secondaire écrivait en moyenne 350 mots par semaine pendant que son homologue américain en écrivait en moyenne 350 par semestre. C'était il y a dix ans. Il avait aussi constaté que la note C était devenu un B+, un B un A, un A un A+ et qu'un F était devenu un C; et il prévoyait qu'en 1987—c'était alors en 1977—ce serait encore pire.

À l'université Concordia de Montréal, à l'exemple de bien des universités américaines, nous admettons et faisons passer des étudiants recalés, et la principale cause de leurs échecs est qu'ils ne savent pas écrire. Vous pouvez bien m'objecter que je n'ai pas entre les mains la preuve qu'ils peuvent écrire. Mais je



[Text]

evidence in front of you that they can write"; but I can send you some that would curl the hairs on your heads.

**The Chairman:** Sir, even though I do not have much hair to be curled, I would love to see the evidence. Let's curl what's left.

**Professor Hill:** Gladly. The blame has never been laid. You can't blame TV, you can't blame rock videos, or the rock stations. We have four choices to blame: the elementary schools, the junior high schools, the high schools and the junior colleges and universities. Well, they have been blamed enough. I think the blame lies with the faculties of education that certify our teachers, because the teachers they certify are the same students who would get a marginal pass on Concordia's university writing test—which, I assure you, is something with a very low passing standard indeed.

I will give you a very brief history of why Concordia established a writing test. The University of Waterloo, the University of Toronto, UBC, the University of Alberta, and St. Mary's in Halifax are the major places in Canada that have writing tests, and they were all imposed by those universities' respective senates. At our university, however, there was great resistance from the faculty, the old reactionary, senators of the university—who bear, of course, no resemblance to senators in Ottawa. They resisted the establishment of a writing test; and the students' association was the group who insisted that no graduate from our university get a degree without being able to write a respectable, decent memorandum or letter of application—because employers had begun to complain. They had begun to say to student James Smith "We took you here on good faith. Who wrote your letter of application for you, because it doesn't look as if you wrote it yourself?"

So we started our test and there was an enormous failure rate. It has been going three years, and the figures are reversed. We began with a 70 per cent failure rate, and, using precisely the same standards—because we mark all tests over and over again to make sure that the graders are in consensus—we now have a 30 per cent failure rate only—which means not necessarily that the students' writing is improving very much, but it certainly means that incoming students are being made aware of the fact that they cannot get out of our place without writing properly.

Awareness is not enough. We are admitting students because the Province of Quebec forces us to admit any student who has a CÉGEP—which is a junior college, CÉGEP diploma. Those CÉGEP diplomas are handed out like so many licorice allsorts or Scotch mints. They are very easy indeed to get; and frequently, in the junior college and CÉGEPs, and in the high schools, the students have never had their writing read by the teachers. Failing students who come to me to appeal the grade—which is not appealable, because the test is often offered four times a year—leave my office not angry with me, for my graders having failed—they are graders, incidentally, from all disciplines and faculties, who are trained in holistic grading—they leave in a blind fury with the high school teachers and the CÉGEP teachers, and many of the present professors; and many have gone to the chairmen of their departments

[Traduction]

pourrais vous montrer des textes qui vous feraient dresser les cheveux sur la tête.

**Le président:** Monsieur, à mes risques et périls, je voudrais en voir la preuve.

**M. Hill:** Volontiers. On n'a jamais trouvé de responsable: ce n'est pas la télé, pas les vidéos rock ni les stations de radio rock. Nous avons le choix entre quatre coupables: l'école élémentaire, l'école secondaire, l'école secondaire supérieure, les établissements universitaires du premier cycle et les universités. On leur a déjà fait les reproches qu'ils méritent. Je pense que les responsables sont les facultés d'éducation qui forment nos enseignants, car les enseignants qui en sortent sont les mêmes qui obtiendraient une note de passage limite à l'épreuve écrite de l'université Concordia, et je peux vous assurer que les normes ont été fixées très bas.

Je vais vous expliquer brièvement ce qui a amené Concordia à exiger une épreuve écrite. Les universités de Waterloo, de Toronto, de la Colombie-Britannique, de l'Alberta et celle de St. Mary's d'Halifax en exigent toutes une et c'est la direction de ces universités qui l'a imposée. Chez nous cependant, la faculté a fait toute sorte de difficultés, la vieille garde, les sénateurs, qui évidemment, n'ont aucune ressemblance avec les sénateurs d'Ottawa. Ils se sont donc opposés à une épreuve écrite portant l'Association des étudiants à tenir à ce qu'aucun étudiant ne puisse être diplômé sans savoir rédiger une lettre, une note d'une manière convenable, une lettre de candidature, car les employeurs avaient commencé à se plaindre. Par exemple, un employeur avait dit à tel étudiant: «Nous vous avions engagés de bonne foi. Qui a rédigé votre lettre de demande, car je doute que ce soit vous?»

Nous avons donc commencé à faire passer des tests et le taux d'échec était effarant. Pourtant au bout de trois ans, les chiffres sont inversés. Au début, le taux d'échec était de 70p. 100 et en utilisant les mêmes normes—car les examens sont corrigés jusqu'à ce que les correcteurs soient d'accord—le taux d'échec est maintenant de 30p. 100 seulement, ce qui ne veut pas dire nécessairement que les étudiants ont appris l'orthographe, mais qu'au moins les nouveaux candidats savent qu'ils ne sortiraient pas de notre établissement sans savoir écrire convenablement.

Mais ce n'est pas suffisant. En effet, la province de Québec nous oblige à admettre tout étudiant qui détient un diplôme d'un Cégep c'est-à-dire d'une établissement universitaire du premier cycle; les diplômes des Cégeps sont distribués comme des bonbons. Ils ne réclament pas beaucoup d'effort; très souvent dans les polyvalentes, comme dans les Cégeps, les enseignants ne lisent même pas les textes des étudiants. Chez nous, les étudiants qui ont échoué et viennent me voir pour protester—il n'y a pas d'appel possible parce que les tests ont lieu quatre fois l'an—ne sont pas fâchés contre moi ni contre les correcteurs quand ils sortent—soit dit en passant, les correcteurs proviennent de toutes les disciplines et de toutes les facultés et ont l'habitude de l'évaluation holistique; les étudiants sont en colère contre leurs professeurs de la polyvalente ou du Cégep; beaucoup se sont même adressés aux chefs de leur

[Text]

and said "How dare you allow a professor in your department to give me an A when I am really worth barely a D?"

The country, as is clear from UBC, Alberta, and all the rest of them, needs funding for special programs—and quickly, because this is a losing battle. There is no question about it. We have already almost lost the battle—to advance one of the weirdest causes in higher education, which is the cause of written expression.

That is the end of my impassioned plea, and I will be very happy to answer any questions and provide specific information.

**Senator Robertson:** Thank you, sir. Delightful. I am glad to hear someone else say that there is something wrong with the teachers in our public schools. I say that down home and I am very unpopular with teachers. How do you get through to that association; can you help us formulate recommendations as to how the teaching federation should address this problem—because they want to close their eyes to it? They don't believe it. It seems to be one of the few professions where you can walk off the street and go in and eventually teach.

**Professor Hill:** Correct.

**Senator Robertson:** You have to pass different screening processes to become a nurse, a nursing assistant, a doctor, a dentist—you name it; but the whole purpose of the teachers' federation seems to be to negotiate higher wages. They don't have any discipline.

**The Chairman:** Senator—

**Senator Robertson:** I want him to respond to that.

**The Chairman:** Yes; I would just like to say, senator, that you should consider that it might be better to pick them off the street than those who have gone through a faculty of education.

**Senator Robertson:** Well, something is wrong, wherever you pick them from. How do we get that message to them that they should start behaving like a professional association, that they have to start disciplining themselves and do something about it?

**Professor Hill:** I don't really know, but I have a very good idea, however. First of all, they are very hard working—there's no question about it. They have enormous classes and they teach a variety of subjects—some of which they know very little about, perhaps, and it's not their fault, their principals make them do it—and there's nothing wrong in giving high wages to teachers. However, Ronald Reagan, a few years ago, as you will remember, tried to institute a system of testing for teachers just because of this problem. I have not been following that up and I have no idea as to what has been happening; but it is clear that in the Canadian faculties of education—and also in Scotland and England now; there it is not quite as bad, but it is still a bad problem—and teachers' colleges they concentrate on method, to which they add an "ology" to make it sound nice, and they teach the teachers how to approach the students—and you can go to a faculty of education without

[Traduction]

département pour savoir pourquoi tel professeur leur avait attribué la note A alors qu'ils méritaient à peine un D.

Ce dont les universités ont besoin, celles de la Colombie-Britannique, d'Alberta, et toutes les autres, ce sont des programmes spéciaux et rapidement, parce que nous sommes en train de perdre la bataille. Cela ne fait aucun doute. D'ailleurs, c'est presque déjà une bataille perdue, la cause à défendre étant de celles qu'on imaginerait difficilement dans l'enseignement supérieur: l'expression écrite.

Voilà, c'est la fin de mon plaidoyer passionné et je suis prêt à répondre à toutes vos questions et à vous fournir des explications.

**Le sénateur Robertson:** Je vous remercie, monsieur. Quel plaisir! Comme je suis heureuse d'entendre quelqu'un dire que les enseignants de nos écoles publiques ne sont pas à la hauteur. L'ayant déjà dit chez moi, vous pouvez être certain que les enseignants ne l'ont pas apprécié. Comment devient-on membre de leur association? Comment convaincre les fédérations d'enseignants que le problème est grave, parce qu'ils ferment les yeux là-dessus? Ils n'y croient pas. C'est une des rares professions, semble-t-il, où l'on peut entrer comme dans un moulin.

**M. Hill:** C'est vrai.

**Le sénateur Robertson:** Il vous faut passer différents examens pour devenir membre d'une association d'infirmières, d'infirmières auxiliaires, de médecins, de dentistes... et bien d'autres. Il semble que l'unique objectif des associations d'enseignants soit d'obtenir des traitements élevés. Ils n'ont aucune discipline.

**Le président:** Madame la sénatrice...

**Le sénateur Robertson:** Je voudrais savoir ce qu'il en pense.

**Le président:** Je voudrais simplement ajouter, sénatrice, qu'il vaudrait peut-être mieux prendre les enseignants dans la rue plutôt que parmi les diplômés d'une faculté d'éducation.

**Le sénateur Robertson:** Il y a là quelque chose qui ne va pas, où qu'on les prenne. Comment réussir à leur faire comprendre qu'ils devraient commencer à se comporter comme une association professionnelle, qu'ils devraient commencer par se discipliner et à agir?

**M. Hill:** Je ne sais vraiment pas, mais pourtant j'en ai une bonne idée. D'abord, ce sont des gens qui travaillent beaucoup, cela ne fait aucun doute. Ils ont des classes très nombreuses et ils enseignent toute une gamme de matières—dont ils ignorent presque tout parfois, mais ce n'est peut-être pas de leur faute si on les oblige à les enseigner—et il n'est pas interdit de bien rémunérer les enseignants. Cependant, il y a quelques années, vous vous en souviendrez, Ronald Reagan, justement à cause de ce problème, avait voulu mettre en place un système d'évaluation des enseignants. Je n'ai pas suivi l'affaire et je ne sais pas ce qui est arrivé; mais il est certain que dans nos facultés d'éducation—et c'est la même chose maintenant en Écosse et en Angleterre, peut-être pas au même degré, mais il y a un problème—et aussi dans les écoles normales, on insiste sur la méthode, dont le nom se termine par «ologie» parce que cela paraît bien, et on enseigne aux professeurs comment aborder



## [Text]

ever opening a book on anything with the exception of teaching. I have many friends who teach but who just do not read.

The argument can be made on the other side, however, that they do not have time to read and that they are entitled to watch the television, because sometimes it's the only way they can communicate with the students, because no longer do we have a western cultural mythological religious background. That's common knowledge. The only common knowledge is "Three's Company", "Dallas" and "Dynasty", and perhaps "Led Zeppelin"—that's as modern as I get. It's an enormous problem, not just of literacy but also of culture. Our students and teachers do not go to art galleries or concerts. They are not quite as cultured as they used to be, in general. But if you ask specifically "How do you go about it?", well, we have been to the Deputy Minister of Education in Quebec and have told him all this. And things are beginning to improve in Quebec in the CEGEPs because what they are doing, at least in two of them, is encouraging a new thing that is really as old as the hills called writing across the curriculum where, for example, geography students might actually have to put pen to paper for a change. But I think the group that we must zero in on is the education trainers who certify the teachers. There is no use to speaking to the teachers alone.

**Senator Marsden:** I am sure that we all agree that the problem you are talking about is a serious one. You seem to be focussing on university students, and I would suggest that by and large universities are very concerned about this matter. Recently in the Senate chamber we have been carrying on a debate on literacy. In response to that debate someone sent me this week a summary of literacy training programs in Western European countries. The findings seem to suggest that one of the methods of tackling this problem is to single out special target groups. In other words, you cannot talk about literacy training and re-education in general. This morning you have singled out teachers' colleges as one of the special target groups, and you may very well be correct. What are your views about people who are entering the labour force prior to graduating from high school, people who do not seem to want any more post-secondary education? How would you tackle problems of literacy in that very large segment of our population?

**Professor Hill:** My answer to that question will be the same as my reply to Senator Robertson. Let me give you a brief anecdote. A colleague of mine has two children, one boy and one girl, in their early twenties. They went as far as high school, so you could say that they are characteristic of that group that is entering the labour force. The boy is now a ski instructor on Whistler Mountain and the girl works for a cinema. Neither of them can write. Sure, they can write their names and addresses. Incidentally, their father is the chairman of our English Department. The boy has a great problem in filling out forms and in making connections. He does not have a low IQ. He is simply poorly trained. I am afraid that we have to go back to the teachers' colleges. This boy simply was not made to write. He simply was not shown how to write. His father use to ask him, "What is that assignment that you are doing on a little piece of paper the size of this notepad?" It was

## [Traduction]

les étudiants. Hormis cela, il est possible de se faire admettre dans une faculté d'éducation sans avoir ouvert un livre sur quoi que ce soit, sauf au sujet de l'enseignement. J'ai de nombreux amis qui enseignent mais qui ne lisent pas.

Par ailleurs, on pourrait faire valoir qu'ils n'ont pas le temps de lire et que s'ils regardent la télévision, c'est parfois la seule façon de communiquer avec les étudiants, car nous n'avons plus en nous la culture occidentale de traditions, mythologiques et religieuses. Leurs connaissances courantes se résument à ceci: *Three's Company*, *Dallas* et *Dynasty*, et peut-être «*Led Zeppelin*», pour être aussi moderne que possible. C'est un problème énorme, pas simplement d'alphabétisation, mais aussi de culture. Nos étudiants pas plus que nos professeurs ne visitent les galeries d'art ni ne vont aux concerts. Ils sont loin d'être aussi cultivés que leurs prédécesseurs. Et si vous me demandez ce que j'en pense, je vous répondrai que nous l'avons dit au sous-ministre de l'Éducation à Québec. Les choses commencent à s'améliorer au Québec et dans les Cégeps en particulier, dans deux d'entre eux au moins, où l'on revient à une méthode aussi vieille que le monde et qui consiste à rédiger dans toutes les matières, par exemple, même l'étudiant en géographie est tenu de le faire. Mais je pense que ceux dont il faut s'occuper en priorité, ce sont les responsables de la formation des enseignants, ceux qui délivrent les diplômes. Il est inutile de s'en prendre aux seuls enseignants.

**Le sénateur Marsden:** Nous convenons tous, je pense, que le problème est grave. Vous semblez ne considérer que les étudiants des universités, mais je pense qu'en général, les universités elles-mêmes sont très inquiètes. Dernièrement, nous avons eu un débat sur l'alphabétisation au Sénat. À la suite de ce débat, quelqu'un m'a envoyé cette semaine un sommaire des programmes d'alphabétisation mis sur pied par des pays d'Europe de l'Ouest. Il semblerait que l'une des méthodes utilisées consiste à désigner des groupes cibles. Autrement dit, on ne peut organiser des programmes généraux d'alphabétisation et de rééducation. Ce matin, vous avez mentionné les écoles normales comme l'un des groupes cibles, et vous avez peut-être raison. Que pensez-vous de ceux qui décident de chercher un emploi avant d'obtenir un diplôme secondaire, de ceux qui ne tiennent pas à acquérir une formation post-secondaire? Comment régler les problèmes d'alphabétisation dans ce vaste secteur de la population?

**M. Hill:** Ma réponse sera la même que celle que j'ai donnée à la sénatrice Robertson. Je vais vous raconter une petite anecdote. Un de mes collègues a deux enfants, un garçon et une fille, qui sont au début de la vingtaine. Comme ils se sont rendus jusqu'au niveau secondaire, on peut dire qu'ils font partie de ce groupe qui cherche à entrer sur le marché du travail. Le garçon est moniteur de ski à Whistler Mountain et la fille travaille pour un cinéma. Ni l'un ni l'autre ne savent écrire. Oh, passe encore leur nom et leur adresse. Je vous signale en passant que leur père est le président de notre département d'anglais. Le garçon a beaucoup de mal à remplir des formulaires et à faire des associations d'idées. Ce n'est pas qu'il manque d'intelligence. C'est qu'il n'a pas été formé. Je pense que cela nous ramène à la formation pédagogique des enseignants. Ce garçon n'a simplement pas appris à écrire. Son père lui demandait souvent: «Comment se fait-il que tu n'as besoin que



## [Text]

a point form answer to something on a poem that he had been given. His father was not necessarily interested in his son knowing about English literature or poetry or those "airy fairy things", he merely wanted his son to be able to fill out a form. That is the end of my anecdote. The answer is really the same, this boy was simply not taught.

**The Chairman:** With all due respect, I do not think you answered the honourable senator's question.

**Professor Hill:** I am terribly sorry.

**The Chairman:** If we deal with the teachers and teachers' colleges, that will do something in the future. But the question is: What do we do with those who have already been wounded? How do we help those who are already out of the teachers hands?

**Professor Hill:** Perhaps you could give me a moment's silence to formulate a reply. I think it will be merely theory.

**Senator Marsden:** May I extend the question a little further. It seems to me that what is happening now is what I would regard as the brutal reality of the labour market—that is, employers will simply not hire people who have not the sufficient literacy to fill out a form in an intelligent fashion. Would you care to comment on that hypothesis? If that is the case, then do you in your own work see those people who are being excluded from jobs coming back voluntarily into any kind of system which would help them to gain skills to improve their position, besides prison?

**Professor Hill:** This is only a theory, and it is completely off the top of my head. The last part of your question interests me because it fits with my answer. At home we have a lodger who graduated from Concordia or, at least, he went to university. He has a job at Canadair. One of his responsibilities is, right now, this week, to write his manager's memos. If that manager wants to rise in Canadair, it strikes me that the only solution is not to have him go back to school at night, because he will not necessarily go. Of course, some people will go back to school if a carrot is dangled in front of them, such as a raise in pay. That is not wholly voluntary though, it is striking a bargain. But what if employers gave up 30 minutes a day to compulsory reading and writing for their employees? I think it is the only way to approach anything like a victory in what I have already described as a losing battle, a battle that is already just about lost. My answer is: The battle is all but lost, and employers will have to give up half an hour of income per day to improve the situation. That is a short answer and a flash of romantic inspiration.

**Senator Robertson:** When the Association of Universities and Colleges meets, do you make recommendations in this regard? Is the association alerting the world to what is happening? I have a sneaky suspicion that it is not only literacy we are speaking about here, but also a lack of basic knowledge regarding simple mathematics and reasoning, without which young people simply will be unable to take their place in our

## [Traduction]

d'un bout de papier pour faire tes devoirs? Il lui suffisait de cocher des réponses à propos d'un poème. Ce n'est pas que son père voulait qu'il connaisse la littérature anglaise ou la poésie ou d'autres matières du genre; il voulait simplement que son fils puisse être capable de remplir un formulaire. C'est la fin de mon anecdote. La réponse est la même, on n'avait pas appris à écrire à ce garçon.

**Le président:** En toute déférence, je crois que vous n'avez pas répondu à la question de l'honorable sénatrice.

**M. Hill:** Excusez-moi.

**Le président:** Pour ce qui est des écoles normales, il est certain qu'elles assureront l'avenir. Mais la question aujourd'hui est celle-ci: Que faire de ceux qui sont déjà atteints? Comment aider ceux qui ont déjà quitté l'école?

**M. Hill:** J'aurais peut-être besoin de quelques instants pour formuler une réponse. Elle sera purement théorique.

**Le sénateur Marsden:** Permettez-moi de pousser un peu plus loin la question. Il me semble qu'il existe une réalité assez brutale à propos du marché du travail, c'est-à-dire que les employeurs refuseront simplement d'embaucher des personnes incapables de remplir une formule d'une façon intelligente. Qu'en pensez-vous? Dans votre milieu, connaissez-vous des personnes à qui on a refusé un emploi et qui reviennent volontairement dans un système quelconque, sauf la prison, pour parfaire leur formation?

**M. Hill:** Ce ne sera qu'une réponse théorique, qui me vient comme ça à l'esprit. La dernière partie de votre question m'intéresse parce qu'elle correspond à la réponse que je voulais vous donner. Nous avons chez moi un locataire diplômé de Concordia, du moins qui a fréquenté l'université. Il est employé à Canadair. Cette semaine, par exemple, l'une de ses tâches consiste à rédiger les notes de service de son chef de service. Si ce chef veut de l'avancement chez Canadair, je ne pense pas que la seule solution serait de l'envoyer à l'école du soir, car il n'accepterait pas nécessairement. Évidemment, certains acceptent de retourner à l'école si on leur tend une carotte, par exemple, une augmentation de salaire. À ce moment-là, ils n'y vont pas nécessairement de leur plein gré. Mais pourquoi les employeurs n'obligeraient-ils pas leurs employés à lire et à écrire 30 minutes par jour? Je pense que ce serait la seule façon de venir à bout d'une situation qui ressemble à une bataille perdue, ou sur le point de l'être comme je l'ai dit. Quant à moi, je crois que rien n'est perdu et que les employeurs devront sacrifier une demi-heure par jour pour améliorer la situation. C'est une réponse brève que je vous donne dans un éclair d'inspiration.

**Le sénateur Robertson:** Faites-vous des recommandations à ce sujet lors des réunions de l'Association des universités et des collèges? L'Association a-t-elle pris des mesures pour alerter la population? J'ai comme l'impression que ce n'est pas uniquement d'une question d'alphabétisation dont il s'agit, mais d'un manque de connaissances générales qui englobe les mathématiques et la logique, sans lesquelles les jeunes ne pourront occuper leur place dans le monde d'aujourd'hui. L'Association a-t-

[Text]

world. Has the association made any recommendations to alert the world? Has it said to Canadians, "We are in this mess?"

**Professor Hill:** I am afraid I cannot answer your question. I notice that representatives of the Association of Canadian Colleges and Universities are appearing before your committee this afternoon and that one of the representatives is David Johnston. If that gentleman is the same gentleman who is the new principal of McGill you might like to ask him why his university does not even teach composition. It is not a general part of the program. I think it is offered as an off-campus credit. McGill is our rival, but I do not mean that comment in a rival sense. To answer your question in terms of general culture and so forth, university education today is a product of the flower-generation thinking of the 1960s when nothing was compulsory and nothing is now compulsory. It is compulsory at the University of Alberta in the Great Prairies where they are expelling students after the first year if they cannot pass their writing test. That is also the case at the University of Toronto, according to an article in the newspapers a few weeks ago. I cannot tell you what the association makes representations about, because the representatives are presidents and vice-presidents, neither of which I am. I would not be surprised, however, if most of their representations are merely of a financial nature dealing with huge costs such as medical schools, engineering facilities and so forth. I would not be surprised if the word "writing" only occurs when somebody has made an error in the transcript of the committee meetings.

**Senator Robertson:** Perhaps if they were more concerned about the general education system, they might find it easier getting money.

**Professor Hill:** Hear, hear. Our university is reasonably aware, but we do not have anywhere near enough money.

We spend \$13,000 per year on the writing test and improvement idea. It should be \$50,000. I have no secretary for this purpose. I use students working part time for \$6 an hour that I pick up in the corridors.

**Senator Marsden:** Professor, may I just ask you about the program at Concordia. Do you have writing labs for remedial work for students who are identified as having problems by faculty members who may themselves have either very little skill or very little ability in dealing with writing problems?

**Professor Hill:** No, we do not have writing labs. We cannot afford them. There is a new technology for the teaching of composition on computers, but we could not afford to buy one key of one of those computers.

What we do have, however, is 77 sections of English composition. These are courses which should not necessarily be given a university credit, but they are. I assure you that our lowest level composition course, known as English 205 is - and this is God's truth - "The cat sat on the mat". The next level up is: "The cat while sitting on the mat, purred" and the next section up is longer stuff. It is that bad.

I want to answer your question correctly, otherwise I will be reprimanded again. Am I?

[Traduction]

elle fait quelque chose à ce sujet? A-t-elle saisi la population de cette situation dramatique?

**M. Hill:** Je crains de ne pouvoir répondre à votre question. Je sais que les représentants de l'Association des collèges et universités vont témoigner devant votre comité cet après-midi et l'un de ses représentants s'appelle David Johnston. Si ce monsieur est, comme je le pense, le nouveau principal de McGill, vous pourriez lui demander pourquoi son université n'enseigne pas la dissertation. Ce n'est même pas inscrit au programme. On considère que c'est une matière qui s'apprend ailleurs et pour laquelle on donne des crédits. McGill est notre concurrent, et je ne dis pas cela dans un esprit partisan. Pour répondre à votre question qui concerne la culture générale, etc., l'enseignement universitaire aujourd'hui est le fruit de la mentalité hippie des années 60 qui refusait toute contrainte; ainsi, il n'y a plus de contrainte aujourd'hui. Pourtant, à l'université d'Alberta, dans les Prairies, à la fin de la première année, on met à la porte tout étudiant qui ne peut passer l'épreuve de rédaction. Il en serait ainsi à l'université de Toronto selon un article qui a paru il y a quelques semaines. Je ne saurais vous dire si l'Association fait des démarches à ce sujet, car il vous faudra le demander à son président et à son vice-président, ce que je ne suis pas. Je ne serais pas étonné s'ils vous parlent essentiellement de questions financières comme les coûts astronomiques des facultés de médecine et de génie, etc. Je ne serais pas surpris qu'ils ne prononcent le mot «orthographe» dans leur témoignage que si quelqu'un a fait une erreur dans la transcription.

**Le sénateur Robertson:** Peut-être que s'ils s'intéressaient davantage à l'éducation en général ils obtiendraient de l'argent plus facilement.

**M. Hill:** Bravo! Notre université est au courant, mais nous sommes loin d'avoir assez d'argent.

Nous consacrons 13 000 \$ par année au test écrit et au perfectionnement alors qu'il en faudrait 50 000 \$. Je n'ai même pas de secrétaire. J'ai recours aux services d'étudiants que je recrute dans les corridors, au taux de 6 \$ l'heure.

**Le sénateur Marsden:** Puis-je vous interroger au sujet du programme de Concordia. Avez-vous des laboratoires de rédaction à l'intention des étudiants qui ont des problèmes à l'écrit et qui n'ont pas eux-mêmes la capacité d'y remédier?

**M. Hill:** Non, nous n'avons pas de laboratoire. Nous n'en avons pas les moyens. Il existe une nouvelle méthode d'enseignement de la composition sur ordinateur, mais nous ne pourrions nous permettre d'acquiescer ne serait-ce qu'une fonction d'un de ces ordinateurs.

Nous avons cependant 77 sections de composition anglaise. Il s'agit de cours qui ne devraient pas nécessairement conduire à l'obtention d'un crédit universitaire mais c'est le cas. Notre cours de composition de premier niveau est du genre: «Le chat se couche sur la carapette». Le niveau suivant est: «Le chat, couché sur la carapette, ronronne» et le niveau suivant comporte des phrases un peu plus longues. Voilà.

J'entends répondre correctement à votre question, sinon on me reprendra encore. Ai-je bien répondu?

[Text]

**Senator Marsden:** Yes. If I may make a comment, Mr. Chairman, I am a Professor at the University of Toronto.

**Professor Hill:** Therefore you know about the problem.

**Senator Marsden:** We have writing labs attached to each of the colleges at the University of Toronto, which I think is a very good system. In other words, one can identify the students who are having difficulties by their first term paper. They can then be sent to the lab. They get no credit, but then of course they can re-write the paper. They are given individual, non-embarrassing, socially untargeted instruction and, at least in my experience, for many students it is an extremely effective way of rapidly coming to grips with the weaknesses which, in many cases, they are not even aware they have until they write a paper.

**Professor Hill:** May I ask Senator Marsden a small question? Is this one-on-one tuition you are referring to?

**Senator Marsden:** Yes.

**Professor Hill:** And it is non-credit?

**Senator Marsden:** Yes.

**Professor Hill:** Where on earth do you find the money to do that?

**Senator Marsden:** In the peculiarities of the University of Toronto Federation, this is something that is funded by each college.

**Professor Hill:** I think that is very responsible; it is excellent.

**Senator Marsden:** There should be more of it, etc., etc. but I think, frankly, that it is one of the most effective things that we do in that area; more effective than the screening tests that you have referred to.

**Professor Hill:** Yes.

**Senator Robertson:** May I just interject that, as a taxpayer, I am offended that universities are reduced to that kind of work. I expect certain things to be taught in our school system, and I am angry that they are not.

**Senator Marsden:** That is fair enough.

**Le sénateur Rousseau:** Monsieur le président, une bonne partie de ce que je voulais dire a déjà été mentionnée. Néanmoins, y a-t-il une façon de motiver les parents? Nous savons très bien qu'il y a beaucoup plus d'enfants que de parents dans la société en 1987. Donc, y a-t-il une façon de motiver les enfants et de leur inculquer un certain sens des responsabilités pour se faire instruire dès le primaire, le secondaire et le CÉGEP.

Au primaire, nous retrouvons assez d'élèves motivés pour étudier. Au secondaire, nous constatons un certain déclin. Au niveau du CÉGEP, vous savez fort bien ce qui se produit. Je connais surtout le système au Québec. Nous savons des étudiants qui ne savent à peu près ni lire ni écrire. D'ailleurs s'ils ne savent pas lire, ils ne savent pas écrire.

Mes filles enseignent à des «drop-outs». A titre d'exemple, ces «drop-outs» ne sont pas présents à l'école à tous les matins

[Traduction]

**Le sénateur Marsden:** Oui. Si je puis me permettre un commentaire, monsieur le président, j'enseigne à l'université de Toronto.

**M. Hill:** Vous êtes donc au courant du problème.

**Le sénateur Marsden:** Nous avons des laboratoires de rédaction à chaque collège qui relève de l'université de Toronto, et je pense que c'est une très bonne formule. Autrement dit, il est possible de repérer les étudiants qui ont des difficultés dès leur première dissertation, de manière à pouvoir les envoyer en laboratoire. Ils n'y obtiennent aucun crédit, mais évidemment ils peuvent rédiger de nouveau leurs travaux. Ils reçoivent une formation individuelle qui n'est aucunement gênant et d'après mon expérience, c'est un moyen très efficace pour les étudiants de surmonter rapidement leurs lacunes que, dans bien des cas, ils ignorent tant qu'ils ne rédigent pas une dissertation.

**M. Hill:** Puis-je poser une brève question à la sénatrice Marsden? Il s'agit donc bien d'un enseignement personnalisé?

**Le sénateur Marsden:** Oui.

**M. Hill:** Sans crédit?

**Le sénateur Marsden:** C'est cela.

**M. Hill:** Mais où trouvez-vous l'argent?

**Le sénateur Marsden:** C'est l'une des particularités de la Fédération de l'université de Toronto; chaque collège assure le financement.

**M. Hill:** C'est une attitude très responsable; c'est excellent.

**Le sénateur Marsden:** Il devrait y en avoir plus, mais franchement je pense que c'est une des choses les plus efficaces que nous faisons dans ce domaine; plus efficace que les tests de dépistage dont vous avez parlé.

**M. Hill:** Oui.

**Le sénateur Robertson:** Puis-je me permettre de dire qu'en tant que contribuable, je suis choquée de voir que les universités soit obligées de faire ce travail. Je m'attends à ce que certaines choses soient enseignées à l'école, et je constate avec mécontentement qu'elles ne le sont pas.

**Le sénateur Marsden:** D'accord.

**Senator Rousseau:** Mr. Chairman, a good part of what I wanted to say has already been touched on. But I would like to ask, is there a way of motivating parents? We all know there are more children than parents in today's society, so perhaps we should also look for a way to motivate the children, and make them feel a certain responsibility for acquiring an education, at the elementary, secondary and cégep levels.

Pupils at the elementary level are generally eager to learn. The rot sets in at the high school level, and by the time they get to cégep you know what they're like. I am mainly familiar with the situation in Quebec, where we have students who can barely read or write. If they can't read, they certainly won't be able to write.

My daughters teach drop-outs. These are youngsters who never showed up at school in the mornings, or who wandered



*[Text]*

ou encore ils quittent les cours durant la journée. Il n'existe aucun moyen pour les retenir et leur faire comprendre la responsabilité qu'ils ont face à leur futur. Ces «drop-outs» ont de 22 à 32 ans.

N'est-il pas triste de voir 25 élèves peu intéressés pour les professeurs qui se dévouent? On a mentionné tantôt que certains professeurs avaient décliné leurs responsabilités. Il est plus facile de critiquer les professeurs que de situer vraiment le problème.

Est-ce que vous avez envisagé une solution pour motiver les parents et les enfants à poursuivre leurs études?

**Professor Hill:** May I answer you in English? First of all, I think the only way that parents can be motivated to encourage their children to read and write is to go back to the lovely old family system of reading them stories until they can read them for themselves. However, unfortunately we now live in a society of great ease where everything is available almost immediately through the credit system, and so on and so forth, and it is much easier to plunk les enfants down in front of Sesame Street—which is not bad but really does not teach them to read and write - and to go away and eat or drink or whatever in another room and leave the children there.

It seems to me that the only conceivable motivation, given that we live in a society of such financial, physical and mental ease, would be to provide a financial incentive. If it were made clear somewhere in the laws of the land that the children are not going to grow up well-employed if they cannot read and write at a higher level than they do, then the parents might think twice. That is the only thing I can think of.

The problem is not just with our society. It is with western society, generally. It is not only Canadians who have this problem; it is everyone. I never dreamt, when I was young, that I would be appearing before a body such as this, going on in the same fashion as the 40-year-olds whom I used to despise. However, our society so money-oriented that it strikes me that is the only method; that the only motivation possible is reward.

**The Chairman:** Professor Hill, you are talking of a carrot but there may be an interposed stick in the form of either exit exams or entrance exams. That might act to motivate the parents if it is, say, a province-wide exit exam from grade 11 in Quebec and grade 12 in other provinces that is tough and where an A means an A; where, if you fail that, you cannot go to a CEGEP or to a university and you cannot go to an employer with a high school diploma.

**Professor Hill:** Yes, indeed. I can only applaud that. However, it could only be done very slowly because if you suddenly introduced a tough examination, you would have a failure rate the size of an army. What I am saying is that you would have to do it very slowly, and the people who would grade these provincial examinations would need to be pretty carefully screened, also

**The Chairman:** Why not?

**Professor Hill:** Why not, indeed.

*[Traduction]*

out of their classes in the middle of the day. There is no longer any way to hold them back and make them understand their responsibility for their own futures. These drop-outs range in age from 22 to 30 or 32 years old.

Isn't it sad to see 25 students indifferent to the teachers who are dedicated to them? It was remarked earlier that some teachers had abdicated their responsibilities. It's easier to criticize the teachers than to see where the problem really lies.

Have you given any thought to motivating parents and children to continue their studies?

**M. Hill:** Puis-je vous répondre en anglais? D'abord, je pense que la seule façon de motiver les parents à encourager leurs enfants à lire et à écrire est de revenir à ce bon vieux système qui consiste à lire en famille des histoires aux enfants jusqu'à ce qu'ils soient en mesure de les lire eux-mêmes. Mais malheureusement, nous vivons maintenant dans une société de facilité où il est possible de tout avoir immédiatement par le crédit, et il est beaucoup plus facile de laisser les enfants regarder l'émission Sesame Street, qui n'est pas mauvaise, mais qui ne leur apprend pas à lire et à écrire, et de vaquer à d'autres activités ailleurs dans la maison.

J'ai l'impression que la seule façon de motiver les gens, étant donné que nous vivons dans une société de facilité financière, physique et mentale, serait de leur fournir un incitatif financier. S'il était clairement établi dans les lois que les enfants ne pourront se trouver d'emploi s'ils ne savent pas mieux écrire, les parents y repenseraient peut-être. Pour moi, c'est la seule solution.

Le problème n'est pas propre à notre société; il est généralisé en Occident. Les Canadiens ne sont pas les seuls aux prises avec ce problème; tout le monde l'éprouve. Je n'aurais jamais cru, quand j'étais jeune, que je comparais un jour devant cette assemblée et que je tiendrais les mêmes propos que ceux de la génération des 40 ans que je dédaignais. Toutefois, notre société est tellement axée sur l'argent que pour moi c'est la seule solution; la seule source de motivation possible est la récompense.

**Le président:** Monsieur Hill, vous parlez d'une carotte, mais on pourrait aussi avoir recours au bâton, sous forme d'exams de fins d'étude ou d'exams d'entrée. Les parents seraient peut-être motivés s'il y avait, disons à l'échelle provinciale, un examen de fin d'étude en onzième année au Québec et en douzième dans les autres provinces, un test exigeant, où un A signifierait un A; et si le candidat échoue, il ne peut pas fréquenter le Cégep ou l'université et n'aura aucun diplôme d'études secondaires à présenter à un employeur.

**M. Hill:** Oui, bien sûr. Je ne peux qu'applaudir à cette proposition. Toutefois, il faudrait procéder très graduellement car si on imposait subitement un examen difficile, le taux d'échec serait mirabolant. Il faudrait procéder très graduellement, et ceux qui auraient pour tâche de corriger l'examen de la province devraient être rigoureusement sélectionnés.

**Le président:** Pourquoi pas?

**M. Hill:** Pourquoi pas, en effet.

[Text]

**The Chairman:** The other problem comes back to something which Senator Marsden was saying. With all the good will in the world, with carrots or sticks to stimulate the parents, as Senator Rousseau says, what do we do about a large block of functionally illiterate parents who do not read; who sit in front of the television and who just do not know how to help their children to study?

**Professor Hill:** That is a great problem in the United States and I have been reading that it will become greater in Canada. I think the only thing possible would be to solicit expert advice from other countries to see what they do about it. For instance, we could find out what the Soviet Union, for instance, and the European countries do about presently functionally illiterate people. There are many, I know. I have met them myself in Montreal, in St. Henri and in the point. It is sad; they live fairly blind lives. Then, on the other hand—this is a horrible thing to say, but—would you rather be a pig that happy or a Socrates who is unhappy? They live blind lives, but the happiness that they have not seen they cannot possibly miss except in a misty way.

**Senator Marsden:** I see that you have been to the Princeton Educational Testing Service. If my memory serves me correctly, that service has been established since the end of World War II. It has been around for a long time, anyway. Do you think that its existence and the number of tests which ETS has established in the U.S. at various levels have had any positive impact on literacy in the United States? You were describing it as "being a shambles"—and I am sure you are right—but if that is the case, what is the point of services such as ETS? Should we have them in Canada?

**Professor Hill:** The purpose of ETS—although it is a non-profit organization it is not a charitable organization—is to help the American universities and colleges. It is not as if Congress, the Senate, or something, said to ETS—which is independent of Princeton University even though it happens to be located in New Jersey near Princeton—"now, please raise the country's standards." I am convinced that it was done of their own initiative. But, again, that is perhaps 80 per cent theory and 20 per cent actual fact.

I really do not know if it has had any positive results. I know that their kind of tests can be rehearsed by the students. You can cram for an ETS writing test, as a matter of fact, because everybody now knows precisely what it is they are looking for.

**Senator Marsden:** Nonetheless, you are tested.

**Professor Hill:** Yes.

**Senator Marsden:** And American students are being and have been tested since the 1940s.

**Professor Hill:** Yes.

**Senator Marsden:** Yet, literacy skills have not improved.

**Professor Hill:** True.

**Senator Marsden:** What is the relationship there?

**Professor Hill:** Remember that the young population of the United States is enormous and that not all young people are

[Traduction]

**Le président:** L'autre problème tient à ce dont parlait la sénatrice Marsden. Malgré toute la meilleure volonté du monde, malgré la carotte, et le bâton pour stimuler les parents, comme le disait le sénateur Rousseau, que faire dans le cas des parents, assez nombreux d'ailleurs, qui sont fonctionnellement illettrés et qui ne lisent pas, qui s'assoient devant leur télévision et qui ne peuvent tout simplement pas aider leurs enfants dans leurs études?

**M. Hill:** Cela pose un grave problème aux États-Unis et d'après ce que j'ai lu, la situation va s'aggraver au Canada. Pour moi, la seule solution serait de demander l'avis d'experts étrangers sur ce qu'il convient de faire. Par exemple, nous pourrions nous adresser à l'Union soviétique ou aux pays d'Europe pour savoir ce qu'ils font actuellement au sujet des illettrés fonctionnels. Je sais qu'ils sont nombreux. J'en ai moi-même rencontrés à Montréal, dans Saint-Henri et dans les environs. C'est triste mais ils vivent. Par ailleurs, c'est terrible à dire, mais vaut-il mieux être un porc heureux ou un Socrate malheureux? Ces gens végètent en quelque sorte, mais le bonheur qu'ils ne connaissent pas ne peut leur manquer, si ce n'est de manière vague.

**Le sénateur Marsden:** Je vois que vous connaissez le *Princeton Educational Testing Service* (ETS). Si ma mémoire est fidèle, cet organisme a été créé à la fin de la Seconde Guerre mondiale. En tout cas, il existe depuis longtemps. Croyez-vous que l'existence de ce service et les nombreux tests qu'il a effectués aux États-Unis à divers niveaux ont eu un effet positif sur l'alphabétisation dans ce pays? Vous dites que la «pagaille» règne au sein de cet organisme et je suis sûr que vous avez raison, mais si c'est le cas, à quoi servent des organismes du genre de l'ETS? Devrait-il y en avoir au Canada?

**M. Hill:** L'ETS, organisme à but non lucratif, mais non de charité, a pour but d'aider les universités et les collèges américains. Ce n'est pas comme si le Congrès, le Sénat ou un autre organisme disait à l'ETS, qui est indépendant de l'université de Princeton même s'il est situé au New Jersey près de Princeton, d'améliorer le niveau d'instruction à l'échelle nationale. Je suis convaincu que c'était l'un des objectifs initiaux de l'ETS. Mais, je le répète, c'est peut-être 80p. 100 de théorie et 20p. 100 de concret.

J'ignore si les résultats ont été positifs. Je sais que les étudiants peuvent étudier les tests que donne l'ETS. Il est possible de se préparer au test écrit car maintenant tout le monde sait exactement ce qu'attend l'ETS.

**Le sénateur Marsden:** Mais il y a tout de même un test.

**M. Hill:** Oui.

**Le sénateur Marsden:** Pourtant, les gens ne savent pas encore bien lire et écrire.

**M. Hill:** Oui.

**Le sénateur Marsden:** Pourant, les gens ne savent pas encore bien lire et écrire.

**M. Hill:** En effet.

**Le sénateur Marsden:** Quel est le lien?

**M. Hill:** Rappelez-vous que les États-Unis comptent un grand nombre de jeunes et que tous ne sont pas soumis aux

[Text]

tested. I am no mathematical wizard, but I think that there is a solution to your question in mathematics statistics somewhere.

**Senator Marsden:** But do you advocate a similar service in Canada?

**Professor Hill:** You mean, as it were, imposed from above, or well-minded, charitable people doing it?

**Senator Marsden:** Well, no, not necessarily. I mean the kind of thing that ETS does, namely, the maintenance and establishment of comparable tests which can be administered across the country, for example, and which are graded on known scales the way ETS does them.

**Professor Hill:** Yes; if all the universities and the major education ministries, and so on, got together at one huge meeting and decided to do that, it would be to everybody's advantage. However, we would be even poorer than before by the time we had finished paying for it.

**Senator Marsden:** Thank you.

**The Chairman:** Not necessarily. There may be techniques for financing one of these things, but what you are saying is that we need some testing.

**Professor Hill:** Without question.

**The Chairman:** Is it possible to devise these tests in such a way that the process of cramming for the test teaches you something?

**Professor Hill:** Yes; excellent! Of course! Suppose somebody crammed for a month. It is only fair, if somebody is going to be tested, that somebody tell them what it is precisely that is being looked for. What we do is hand the tests around and show them what an A paper is and what a failing one is. It would be most salutary if they were given a list of what they had to do and what the graders were looking for. A month of extreme worry, tension and hard work will get results, of course, yes.'

**The Chairman:** You were talking a little about some of the techniques that impede learning, and you referred to the invasion of our silence by radio waves. Could we not use some of these techniques to encourage literacy? could we not appeal to, say, radio station owners to pass messages? That is one point. The other is that there seems to always be a reluctance by us—of my generation and yours—that when a new mode of communication comes through, we over react. Socrates was alarmed by writing. He felt that "writing imprisons thought." He did not approve of writing for philosophical discourse; for ordinary people, yes, but not for philosophical discourse. Maybe something good comes out of television and radio. Or, if there is not, are there techniques that we could develop that would be commercially viable for the owners of all of these stations and, at the same time, amuse the youngsters? One thing that preoccupies me is that there is now competition for the teaching profession which is much superior to the entertainment value. For instance, Bronowski's series, *The Ascent of Man*, is an educational masterpiece.

**Professor Hill:** Oh, yes.

[Traduction]

tests. Je ne suis pas un magicien des mathématiques, mais je pense que les statistiques pourraient répondre à votre question.

**Le sénateur Marsden:** Préconisez-vous la création d'un service semblable au Canada?

**M. Hill:** Vous voulez dire des tests effectués par des personnes charitables et bien intentionnées?

**Le sénateur Marsden:** Non, pas nécessairement. Je parle du genre de travail que fait l'ETS: l'application et l'établissement de tests comparables à l'échelle nationale, par exemple, et qui seraient corrigés selon des échelles d'évaluation connues, comme dans le cas de l'ETS.

**M. Hill:** Oui; si toutes les universités et les principaux ministères de l'éducation, etc., se réunissaient et décidaient de retenir cette solution, tout le monde en bénéficierait. Cependant, nous nous retrouverions encore plus pauvres qu'auparavant lorsque nous aurions fini d'en payer le coût.

**Le sénateur Marsden:** Merci.

**Le président:** Pas nécessairement. Il pourrait y avoir des moyens de financement, mais ce que vous dites c'est qu'il faut des tests.

**M. Hill:** Sans aucun doute.

**Le président:** Serait-il possible de concevoir les tests de telle façon que la préparation à ces tests soit une source d'apprentissage?

**M. Hill:** Oui, excellent! Évidemment! Supposez qu'un étudiant se prépare pendant un mois. Il ne serait que juste, pour celui qui doit passer un test, qu'on lui dise exactement ce qu'on attend de lui; en fait, nous n'avons qu'à distribuer les documents d'examen pour montrer ce qu'est un test réussi et failli. Il serait des plus utile que les candidats reçoivent la liste de ce qu'ils ont à faire et de ce que les correcteurs de l'examen attendent. Un mois de grande inquiétude, de tension et de dure labour donnerait évidemment des résultats.

**Le président:** Vous avez parlé brièvement des choses qui font obstacle à l'apprentissage, plus précisément de l'empiètement de la radio sur notre intimité. Ne pourrions-nous utiliser certains de ces médias pour favoriser l'alphabétisation? Ne pourrions-nous, par exemple, faire appel aux stations de radio pour qu'elles diffusent des messages? En outre, lorsqu'un nouveau mode de communication fait son apparition, ma génération comme la vôtre semblent manifester une méfiance exagérée. Socrate s'inquiétait de l'écriture. Il prétendait qu'elle «emprisonne l'esprit». Il désapprouvait l'écriture pour le discours philosophique; entre personnes ordinaires, d'accord, mais pas pour les philosophes. La télévision et la radio ont peut-être du bon. Ou, si ce n'est pas le cas, serait-il possible d'élaborer des trucs qui seraient rentables pour les propriétaires de toutes ces stations et qui, en même temps, amuseraient les jeunes? Une des choses qui me préoccupent est que la profession d'enseignant donne actuellement lieu à une concurrence de loi supérieure à l'intérêt qu'elle suscite chez les étudiants. Par exemple, la série *l'évolution de l'homme*, animée par M. Bronowski, est un chef-d'œuvre au plan pédagogique.

**M. Hill:** Oui.



[Text]

**The Chairman:** You learn a great deal about you evolved from the ape to Bronowski, and it is fun, whereas it is not so much fun in the classroom. We are facing a problem of asking intelligent youngsters to go from a serious but amusing and instructive program to a dull teacher. What do we do?

**Professor Hill:** You mentioned passing messages on the radio stations. This is a Soviet solution to the problem but it could, indeed, come to this. The only way, however, that commercial radio stations would be remotely interested, short of outright grants to do this rather than have them give up precious commercial time so that we can all wash our faces in their soap, would be if there were such a national concern about this on the level and breadth of the present AIDS crisis—that sort of thing—in which the whole country is made aware of it. That is the job of places like here to bring about the sad and urgent awareness that is needed.

**The Chairman:** Apart from the fact that you are looking at prototypes of voices crying in the wilderness, Professor Hill, your advice is well taken. We shall certainly do our best to echo what you have said.

Unless my colleagues have any other questions, I would like to thank you. However, if you have more remarks go right ahead.

**Professor Hill:** Even a note—angry or otherwise—from you, Mr. Chairman, and your committee, to the rector of our university saying, “Get off your seats and start finding budgets for this,” would help us. It would not help our country but it would help us, and we are part of the country. That is all.

**The Chairman:** Thank you. We will do more than a note. Thank you very much.

**Professor Hill:** It has been a pleasure. Thank you.

The committee adjourned until one o'clock.

Upon resuming at 1:00 p.m.

**The Chairman:** We are delighted to welcome Dr. Johnston from the Association of Universities and Colleges of Canada. All of us are familiar with your good work. As I understand, you will make a presentation lasting about 10 minutes, and then we will have some questions for you.

I feel it is my duty to tell you that under rule 77(8) of the Rules of the Senate of Canada, smoking is no longer allowed.

**Dr. David Johnston, président, Association des universités et collèges du Canada:** Monsieur le président, ceci ne cause pas de problème pour mon collègue et moi.

**Le président:** D'accord.

**M. Johnston:** Merci, monsieur le président. Monsieur le président, honorables sénateurs, c'est un grand plaisir pour moi d'être ici comme porte-parole pour l'Association des universités et collèges du Canada.

Il s'agit d'une association de 83 membres, représentée par les recteurs et présidents des universités.

[Traduction]

**Le président:** On apprend beaucoup sur l'évolution de l'homme, du singe jusqu'à Bronowski, et de façon amusante; en classe, c'est loin d'être aussi intéressant. Nous demandons aux jeunes qui sont intelligents, d'échanger une émission sérieuse mais amusante et instructive contre un enseignant ennuyeux. Que faire?

**M. Hill:** Vous avez parlé de messages à la radio. C'est la solution adoptée par l'Union soviétique, mais on pourrait évidemment en venir à cela. Toutefois, la seule façon d'intéresser un tant soit peu les stations radio à le faire, sauf le fait de les subventionner carrément pour les amener à diffuser des messages au lieu des commerciaux insipides serait qu'il existe à l'égard de ce problème une préoccupation de l'ampleur de celle que suscite l'actuelle crise du SIDA, et qui rejoigne toute la nation. C'est le travail d'organismes comme le nôtre que de sensibiliser les gens comme il se doit aux problèmes graves et urgents.

**Le président:** Mis à part le fait que vous entendez des voix qui crient dans le désert, monsieur Hill, votre conseil est bien reçu. Nous ferons de notre mieux pour donner suite à ce que vous avez dit.

À moins que mes collègues n'aient d'autres questions, je tiens à vous remercier. Toutefois, si vous avez d'autres commentaires, allez-y.

**M. Hill:** Une simple note de mécontentement ou autre, de votre part, monsieur le président et de la part de votre comité au recteur de notre université, pour demander de faire le nécessaire et de trouver des budgets, nous aiderait. Cela n'aiderait pas le pays, mais cela nous aiderait, et nous faisons partie du pays. C'est tout.

**Le président:** Nous ferons plus qu'envoyer une note. Merci beaucoup.

**M. Hill:** Ce fut un plaisir. Merci.

Le comité suspend ses travaux jusqu'à 13 heures.

**Le président:** Il nous fait plaisir de souhaiter la bienvenue à M. Johnston, de l'Association des universités et collèges du Canada. Nous sommes tous au courant du merveilleux travail que vous accomplissez. Je crois que vous entendez faire un exposé d'environ 10 minutes; après quoi, nous vous poserons des questions.

Je dois vous dire qu'en vertu du paragraphe 77(8) du Règlement du Sénat du Canada, il est maintenant interdit de fumer.

**Dr David Johnston, President, Association of Universities and Colleges of Canada:** That doesn't present a problem for my colleague or for me.

**The Chairman:** Fine.

**Dr. Johnston:** Thank you, Mr. Chairman. Mr. Chairman, honourable Senators, it is a great pleasure for me to be here today as a spokesman for the Association of Universities and Colleges of Canada.

The Association has 83 member-institutions, represented by their rector or chancellor or president.

## [Text]

I am accompanied by Mr. Robert Patry who is the director of Government Relations for the Association and Mrs. Beverly Stevenson who has assisted us in the preparation of our commentaries.

Mr. Chairman and honourable senators, we believe that the issues under consideration by your committee are of the utmost importance to the future of Canada and to the social and economic development and well-being of all Canadians. Therefore, we are delighted to make our contribution to your deliberations.

It is a truism to state that we live in a world marked by rapid change. The products of the mind are rapidly replacing our natural resources as the primary generators in economic activity. To quote from the *Economist* in its December 1986 edition:

"The key ingredient for creating wealth seems no longer to be land, labour and capital; nor even raw material or energy. Today, it is becoming mainly technological know-how."

I would go further than that article and state another truism which is, of course, it is brainpower, mindpower, which must be the resource with which we turn to our greatest advantage in the decade to come.

It follows logically for me to say that education is the cornerstone of social and economic development in Canada and, equally, that the universities of our country have a most important role to play. Every year they take through their doors hundreds of thousands of young and not-so-young—in excess of half a million—Canadians and provide them with both a general education as well as specific skills.

Many institutions reach beyond their walls to meet students in their workplaces or their homes using new technology to offer flexible learning opportunities.

The task demanded of the modern university is a complex one in that it is no longer possible to provide an education which will last a lifetime—if, indeed it ever was. Individuals must be given the general knowledge and the specific skills which will allow them to become productive members of society and they must also be encouraged and informed to develop the intellectual flexibility which will enable them to adapt over the course of their lifetimes. People are doing new things and doing the old things differently and more quickly. Unlike past generations, today's Canadians cannot expect to do the same job or jobs during the entire course of their working lives. They must be adaptable and flexible. They will need to be retrained not only once but repeatedly if they are not to be left behind in a rapidly evolving world.

In March of this past year, perhaps anticipating this appearance before your committee, our association adopted a specific set of principles pertaining to training and re-training. With your permission, I will read those nine principles into the record. This is a statement of principles of the Association of Universities and Colleges of Canada entitled "Training and Retraining". It has an appropriate preamble and it states the following principles:

## [Traduction]

M'accompagnent M. Robert Patry, directeur des relations avec le gouvernement pour l'association et de M<sup>me</sup> Beverley Stevenson, qui a aidé à rédiger notre exposé.

Monsieur le président et honorables sénateurs, nous estimons que les questions que votre comité étudie sont de la plus haute importance pour l'avenir du Canada, pour le progrès social et économique et pour le bien-être de tous les Canadiens. Aussi nous sommes heureux d'apporter notre contribution à vos délibérations.

Il va de soi que nous vivons dans un monde caractérisé par la rapidité des changements. Les produits de l'esprit remplacent rapidement les ressources naturelles comme principale source d'activité économique. L'*Economist* indiquait dans son numéro de décembre 1986, et je cite:

«La clé du bien-être ne semble plus se trouver dans les terres, la main-d'œuvre et le capital, ni même dans les ressources naturelles ou l'énergie; elle se trouve maintenant surtout dans les connaissances technologiques.»

J'irai plus loin et j'ajouterai que la puissance intellectuelle, la puissance de l'esprit, est la ressource qu'il nous faudra savoir exploiter le mieux à notre avantage au cours de la prochaine décennie.

Il s'ensuit que l'éducation est la pierre d'angle du progrès social et économique au Canada et, en outre, que nos universités ont un rôle de premier plan à jouer. Chaque année, elles reçoivent au-delà d'un demi-million de Canadiens, jeunes et moins jeunes, à qui elles dispensent une formation générale et spécialisée.

Grâce à la technologie moderne, de nombreux établissements rejoignent les étudiants dans leur lieu de travail et dans leur foyer, et améliorent ainsi les possibilités d'apprentissage.

La tâche de l'université moderne est complexe dans la mesure où il n'est maintenant plus possible d'assurer une formation pour toute une vie, si jamais cela a été le cas. Les individus doivent acquérir des connaissances générales et des compétences particulières qui leur permettent d'être productifs dans la société et ils doivent également recevoir l'encouragement et les informations nécessaires pour acquérir la souplesse intellectuelle qui leur permette de s'adapter tout au long de leur vie. Les gens font de nouvelles choses, et les activités traditionnelles se font différemment et plus rapidement. A la différence des générations passées, les Canadiens ne peuvent s'attendre à conserver le même travail pendant toute leur vie active. Ils doivent savoir s'adapter et faire preuve de souplesse. Ils devront se recycler, pas seulement une fois, mais plusieurs fois, s'ils ne veulent pas être rapidement dépassés dans ce monde en évolution.

En mars dernier, sans doute en prévision de notre comparution devant votre comité, notre association a adopté un ensemble de principes concernant la formation et le recyclage. Avec votre permission, je vous ferai la lecture de ces neuf principes. Il s'agit d'un énoncé de principe de l'Association des universités et collèges du Canada intitulé: «Formation et recyclage». Il comporte un préambule et énonce les principes suivants:

## [Text]

1. Universities in Canada have a vital role to play in fostering the development and improvement of training and retraining programs designed to allow people to adapt to the changing requirements of the employment market.

2. Training policy should be based upon the objectives of general education and all training and retraining programs should be developed within this framework.

3. The experience derived from training and retraining programs should contribute to improving the regular programs of the university, particularly by relating educational needs in the workplace to those programs.

4. It is vital that faculty members involved in training and retraining programs be specially prepared for the particular requirements of such programs: the varying profiles of the students; the latest developments in the field of instruction; the most effective way to deliver the programs.

5. Learning the use of computers should be encouraged in all training and retraining programs, especially as a tool to facilitate learning.

6. Universities should provide and promote professional development programs in various fields through continuing education; such programs should combine both theoretic and practical approaches to problem solving.

7. Universities need to strengthen efforts to respond to demonstrated needs for professional upgrading by being more flexible and imaginative in program design, delivery and promotion, as well as by taking proper account of the time constraints upon practising professionals. Such initiatives, if properly planned, need not erode the quality of instruction and learning.

8. Universities should strengthen efforts to improve accessibility to university programs and courses for the over-25 age group, for women, for native people, for individuals from socially and economically disadvantaged backgrounds, and for disabled persons.

I have statistics indicating the most recent participation rates of women, Mr. Chairman, both generally and in post-graduate programs and in particular disciplines. You may already have those at hand. If it is useful for me to provide that information from our researchers, I will be delighted to do so during the question period.

This may be achieved in part through part-time study, special bridging and remedial programs, and through improved physical access and study aids

There is a separate Association of Universities and Colleges of Canada policy statement on accessibility.

9. Universities should make special efforts to reduce institutional and administrative barriers inhibiting accessibility.

## [Traduction]

1. Les universités au Canada ont un rôle primordial à jouer dans l'élaboration et l'amélioration des programmes de formation et de recyclage conçus pour permettre aux gens de s'adapter aux besoins en évolution du marché de l'emploi.

2. La politique de formation doit s'inspirer des objectifs d'éducation générale, et tous les programmes de formation et de recyclage doivent être élaborés dans cette optique.

3. L'expérience acquise dans le cadre des programmes de formation et de recyclage doit contribuer à améliorer les programmes de formation courants de l'université, en particulier en adaptant ces programmes aux besoins particuliers du marché du travail.

4. Il est essentiel que les professeurs chargés des programmes de formation et de recyclage soient à la hauteur des exigences particulières de ces programmes, notamment en tenant compte des différents profils des étudiants, des faits nouveaux dans le domaine de l'enseignement et des méthodes les plus efficaces.

5. L'apprentissage de l'informatique, surtout comme outil, devrait être encouragé dans tous les programmes de formation et de recyclage.

6. Les universités devraient offrir et promouvoir les programmes de perfectionnement professionnel dans les différentes disciplines par le biais de l'enseignement permanent. Ces programmes devraient combiner la théorie et la pratique dans la solution des problèmes.

7. Les universités doivent s'efforcer davantage de répondre aux besoins reconnus en matière de perfectionnement professionnel, en faisant preuve de plus de souplesse et d'imagination dans la conception des programmes, leur mise en œuvre et leur mise en valeur, et en tenant compte des contraintes de temps auxquelles sont soumis les professionnels. Ces mesures, si elles sont bien planifiées, n'entraîneront pas nécessairement une érosion de la qualité de l'enseignement.

8. Les universités devraient s'efforcer davantage de faciliter l'accès aux programmes et aux cours universitaires pour les plus de 25 ans, les femmes, les autochtones, les personnes provenant de milieux sociaux et économiques défavorisés et les handicapés.

Monsieur le président, j'ai des statistiques sur les plus récents taux de participation des femmes au plan général, dans les programmes d'enseignement universitaire supérieur et dans des disciplines particulières. Vous avez déjà peut-être ces statistiques. S'il est utile que je vous communique ces données que détiennent nos chercheurs, je serai heureux de le faire pendant la période des questions.

L'Association des universités et collèges du Canada a formulé un énoncé de principe distinct sur l'accessibilité.

9. Les universités devraient s'efforcer tout particulièrement de réduire les obstacles institutionnels et administra-



**[Text]**

ity to part-time studies as well as to training and retraining programs. They should also seek to facilitate the admission of mature students to regular academic programs.

That completes the statement of principles of our association.

The universities of Canada have a responsibility in the education, training and retraining of Canadians. It is a responsibility, of course, that we gladly accept and one which we will endeavour to perform to the best of our abilities.

However, I must tell you, and it will come as no surprise to you from me or from other spokesmen, that our abilities are already markedly constrained. As an example or two, societal and student expectations and the demands of universities have grown remarkably in the past decade. From 1977 to 1986 full-time enrolment increased by 26 per cent across Canada—a 20 per cent full-time increase in a decade. During that same period, and perhaps of even greater interest to this Senate committee on training and retraining, part-time enrolment increased by 38 per cent. This increased level of enrolment has put a severe strain on the university system in that a concomitant level of funding has not been made available. In fact, since 1977, university funding has increased by only 4.8 per cent in constant dollars.

In summary, then, there has been a 26 per cent increase in full-time enrolment; a 38 per cent increase in part-time enrolment; a less than 5 per cent increase in constant dollars; an increase in the faculty-student ratios; an increased challenge for research productivity for those professors who have larger classes, a greater number of students; a significant decrease in student income, and a dramatic constraint upon our ability to renew our research equipment and library collections.

Mr. Chairman, the strength of our universities is fundamental to our economic and social development. If I may, I will suggest that Canada needs nothing less than a new commitment by the federal and provincial governments to ensure that our universities are provided with the resources that will enable them to fulfil their many mandates in the fields of education, training and retraining.

Mr. Patry and I would be delighted to respond to any questions senators may have.

**The Chairman:** Your presentation, sir, has been very clear. Senator Rousseau has indicated that she wishes to ask a question.

**Le sénateur Rousseau:** Merci, monsieur le président. Monsieur Johnston, vous avez parlé du recyclage au niveau étudiant. Est-ce que vous pourriez préciser premièrement ce que l'on entend par «recyclage au niveau de l'étudiant»?

Et, est-ce que l'on a réfléchi à un programme pour le recyclage du corps professoral aussi?

**M. Johnston:** Peut-être que mon collègue monsieur Patry voudra répondre aussi, sénateur Rousseau. Je vais commencer avec quelques commentaires au point de vue du recyclage des étudiants. Pendant la dernière décennie, nous avons vu un grand

**[Traduction]**

tifs à l'accès aux études à temps partiel et aux programmes de formation et de recyclage. Elles devraient également chercher à faciliter l'inscription des étudiants adultes aux programmes d'enseignement ordinaire.

Voilà pour l'énoncé de principe de notre association.

Les universités du Canada sont responsables de l'enseignement, de la formation et du recyclage des Canadiens. Naturellement, c'est une responsabilité qu'elles acceptent avec plaisir et dont elles entendent s'acquitter de leur mieux.

Toutefois, vous ne serez pas surpris d'apprendre que nos moyens sont déjà très limités. Par exemple, les attentes de la société et des étudiants et les besoins des universités se sont accrus de façon remarquable au cours de la dernière décennie. De 1977 à 1986, les inscriptions des étudiants à temps plein ont augmenté de 26p. 100 au Canada, soit une hausse de 20p. 100 de l'effectif à temps plein en une décennie. Pendant la même période, et ce point est peut-être d'un intérêt encore plus grand pour ce Comité sénatorial chargé d'étudier la formation et le recyclage, les inscriptions à temps partiel ont augmenté de 38p. 100. Cette hausse a soumis le système universitaire à dure épreuve dans la mesure où son financement n'a pas augmenté dans la même proportion. En fait, depuis 1977, le financement de l'enseignement universitaire s'est accru de 4,8p. 100 seulement en dollars constants.

En résumé, il y a eu une augmentation de 26p. 100 des inscriptions à temps plein et de 38p. 100 des inscriptions à temps partiel; une augmentation de moins de 5p. 100 du financement en dollars constants; un accroissement du ratio faculté-étudiants; un défi plus grand au plan de la productivité de la recherche faite par les professeurs qui ont des classes plus nombreuses; une diminution marquée du revenu des étudiants et une diminution importante des moyens dont nous disposons pour renouveler notre équipement de recherche et les collections de nos bibliothèques.

Monsieur le président, les universités sont essentielles au progrès économique et social. Il faudrait tout au moins au Canada un nouvel engagement de la part des gouvernements fédéral et provinciaux afin que les universités disposent des ressources nécessaires pour s'acquitter de leurs nombreuses responsabilités dans les domaines de l'enseignement, de la formation et du recyclage.

M. Patry et moi-même sommes maintenant disposés à répondre à toutes vos questions.

**Le président:** Vous avez fait un exposé très clair. Le sénateur Rousseau a indiqué qu'elle a une question à poser.

**Senator Rousseau:** Thank you, Mr. Chairman. Dr. Johnston, you spoke of "retraining students". Could you begin by explaining in a little more detail what is meant by "retraining students"?

And has consideration been given to the idea of retraining courses for the teaching staff as well?

**Dr. Johnston:** My colleague, Mr. Patry, may wish to answer also, Senator. I'll kick off with a few remarks about retraining for students. Over the past decade, we have seen a big change

*[Text]*

changement des programmes de l'université, particulièrement avec l'accessibilité pour les étudiants plus âgés, ceux ayant plus de 23 ou 25 ans.

Deuxièmement, et plus particulièrement dans la province de Québec, nous avons vu une forte augmentation du nombre des étudiants à temps partiel. Un grand pourcentage des étudiants à temps partiel plus âgés, matures, sont ceux qui ont choisi d'entreprendre une deuxième carrière, un deuxième effort, ayant une deuxième opportunité de faire face au système d'éducation et particulièrement celui des universités.

Du point de vue du recyclage des professeurs, il est préférable de revoir cette situation par discipline. Par exemple, dans notre faculté d'éducation à l'université McGill, nous avons remarqué une diminution considérable des étudiants à plein temps. Il y a une grande diminution de la demande pour des professeurs des cours secondaire et primaire.

On a vu un grand changement d'orientation des professeurs car le domaine des ordinateurs est très important. Nous avons remarqué que peut-être 10 ou 12 de nos professeurs ont débuté une deuxième carrière professionnelle dans le domaine des ordinateurs.

Durant les dernières trois années, nous avons organisé une conférence pour les professeurs d'ordinateurs des cours primaire et secondaire qui a réuni peut-être entre trois et 4,000 personnes, la majeure partie étant des professeurs d'école primaire et secondaire.

C'est un exemple typique de recyclage. C'est un exemple de réponse aux besoins et aux changements dans notre société, comme je l'ai mentionné il y a quelques moments.

Peut-être que monsieur Patry aurait aussi une réponse à apporter.

**Mr. Robert Patry, directeur, Association des universités et collèges du Canada:** J'ai seulement un commentaire à apporter, monsieur Johnston. Le monde du savoir progresse tellement vite qu'il arrive parfois que des étudiants dans certains domaines sont même dépassés par les connaissances lors de leur graduation.

Surtout dans le domaine du génie, il y a un problème réel. L'étudiant qui sort de notre faculté de génie souvent, a besoin de recyclage déjà.

Il y a aussi le fait que les Canadiens changent beaucoup d'emplois et ils ont besoin de connaissances nouvelles. Alors les universités je crois, on a rôle à jouer pour leur permettre de changer de travail de temps à autre. Aussi, dans certaines disciplines, les universités doivent, de concert avec l'industrie surtout, offrir des cours de rattrapage pour les travailleurs.

En ce qui a trait au recyclage du corps professoral, je crois qu'il y a un besoin réel. Il y a un vieillissement qui se fait parmi le corps professoral. Il y a le problème financier, évidemment, qui limite les universités dans leur affinité de renouveler les corps professoraux. On a des problèmes réels et les universités y font face, il est sûr.

**Le sénateur Rousseau:** Est-ce que l'Association des universités et collèges du Canada a un programme d'enseignement à la fois théorique et pratique?

*[Traduction]*

in university programs, particularly as regards access for older students, aged 23 to 25.

Second, and particularly in the province of Quebec, we have seen a large increase in the number of part-time students. And a large percentage of these older, mature, part-time students, are people who have decided to try a second career, to make a fresh start, to take the opportunity of tackling the educational system, and especially university, a second time.

With respect to retraining professors, it's preferable to review the situation in each discipline individually. For example, in our faculty of education at McGill, we have noticed a considerable decline in the number of full-time students. There's a marked decline in the demand for elementary- and secondary-level teachers.

There has been a major change in orientation for teachers thanks to the importance of computers. Perhaps 10 or 12 of our professors have started second professional careers in the field of computers.

Over the past three years, we have organized a conference for teachers who work with computers at the elementary and secondary levels. It brings together between three and four thousand people, most of them elementary- and secondary-school teachers.

This is a typical example of retraining. It's an example of a response to the needs and changes in our society that I mentioned a few moments ago.

Perhaps Mr. Patry has something to add?

**Mr. Robert Patry, Association of Universities and Colleges of Canada:** I have only one comment to make, Mr. Johnston, and that is that the corpus of knowledge is evolving so rapidly that students in certain areas are out-of-date by the time they graduate.

In engineering particularly, it's a real problem. The students who leave our faculty of engineering often need retraining already.

There is also the fact that Canadians change jobs often, and they need new skills. So the universities have, I believe, a role to play in enabling Canadians to change their line of work from time to time. As well, in certain disciplines, the universities must work with industry to offer refresher courses for workers.

With respect to retraining for professors, I think there is a real need for this. Our corps of professors is aging. Obviously there are financial constraints that limit universities in their move toward renewing their teaching staffs. There are real problems in this area, and the universities are confronting them, that's certain.

**Senator Rousseau:** Does the Association of Universities and Colleges of Canada promote teaching programs that are both theoretical and practical?

## [Text]

Dans le même ordre d'idée, votre association a-t-elle songé à mettre sur pied des programmes coopératifs, tels ceux de l'université de Waterloo, par exemple, dans les disciplines du génie, des mathématiques et dans le domaine des services aussi où les élèves en sciences sociales font des stages de formation probablement en collaboration avec les palliers de gouvernement?

**M. Johnston:** Monsieur le président, nous avons vu un grand changement pendant les 10 ou 20 dernières années dans ce domaine des programmes de coopération. Il s'agit non seulement de l'université de Waterloo mais aussi de celle de Sherbrooke qui ont maintenant plus de 20 ans d'expérience dans ce domaine.

Mais, si l'on veut avoir des programmes coopératifs non simplement dans le domaine du génie mais aussi dans les autres comme les sciences, les lettres et particulièrement le journalisme, les coûts sont très importants. Il est plus cher d'avoir un programme coopératif parce qu'on a des coûts plus élevés dans les budgets des universités. Aussi, il est important d'avoir des liaisons avec l'industrie et les patrons qui sont dans cette structure aussi. La coordination est très importante dans ce domaine.

Je pense que nous voyons maintenant un plus grand intérêt de la part des universités. Par exemple, à l'université McGill qui est une université très traditionnelle, très vieille, nous avons plusieurs types de programmes coopératifs. Dans notre discipline de la chimie, nous avons un programme au niveau de premier cycle ainsi qu'à celui du deuxième, celui de la maîtrise.

Dans notre faculté d'éducation permanente, maintenant nous avons presque le même nombre d'étudiants à temps partiel que ceux à plein temps à l'université. Nous avons 17,000 étudiants à plein temps et presque 17,000 étudiants à temps partiel.

C'est un changement énorme pour une université qui a longtemps hésité dans le domaine de la recherche et qui était traditionnelle avec ces programmes. Mais, l'effort pour répondre aux besoins de la communauté et particulièrement pour les personnes ayant un emploi de 9 heures du matin jusqu'à 5 heures de l'après-midi, pour avoir des cours du soir pour eux, est aussi un type de programmes coopératifs.

Maintenant, et en particulier dans le domaine de l'administration, nous faisons un très grand effort pour établir de tels programmes.

Je mentionne ma propre université tout simplement parce que si une université si traditionnelle, si concentrée dans le domaine de la recherche a la flexibilité de développer de tels programmes, c'est un signe que tous les 83 membres de l'Association des universités et collèges du Canada ont de plus en plus de flexibilité depuis les dernières années.

**Le sénateur Rousseau:** Je vous remercie.

**Senator Marsden:** Mr. Chairman, I am afraid I have a lot of questions; so please cut me off at the point where you think I have gone on too long.

**Dr. Johnston:** Would you do the same with my answers, Mr. Chairman?

**Senator Marsden:** Last year I was visiting Boston University. But first let me say that I am referring specifically to your

## [Traduction]

Along the same line, has your Association thought of introducing co-operative or work-study programs like the ones the University of Waterloo, for example, has in engineering, maths and the social sciences? In the latter case students do apprenticeships or on-the-job training, usually in collaboration with the government.

**Dr. Johnston:** Mr. Chairman, we have seen a big change over the past 10 or 20 years with regard to co-op, or work-study, programs. Waterloo isn't the only university involved: Sherbrooke now has more than 20 years of experience in this area.

But if we want to have co-op programs not just in engineering but also in other fields like the sciences, the humanities and especially journalism, cost becomes a very important factor. It costs much more to run a co-op program, the universities have to find more money in their budgets. Also, it's very important to have contacts with industry and with the employers who play a role in this structure as well. Co-ordination is very important in this area.

I think we're seeing at this time a greater interest on the part of the universities. For example, McGill—which is a very traditional university, very old—now has a number of co-op programs. In chemistry, we have an undergraduate-level program as well as a Master's-level program.

We have almost as many part-time students in our adult education faculty as we have full-time students in the whole university: we have 17,000 full-time students and almost 17,000 part-time students.

This is a huge change for a university that for a long time remained focussed on research and was traditional in its programs. But the effort to meet the needs of the community, and particularly of people who work from 9 to 5, by providing night classes for them, is also a sort of co-op program.

Now, especially in the field of administration, we are making a real effort to establish such programs.

I use my own university as an example simply because if such a traditional institution, so intensely focussed on research, has the flexibility to develop programs of this kind, it's a sign that all 83 institutions that belong to the Association of Universities and Colleges of Canada have become more and more flexible in recent years.

**Senator Rousseau:** Thank you.

**Le sénateur Marsden:** Monsieur le président, je crains d'avoir beaucoup de questions; n'hésitez donc pas à m'interrompre quand vous jugerez que je prends trop de temps.

**M. Johnston:** Pourriez-vous faire la même chose à mon endroit, monsieur le président?

**Le sénateur Marsden:** L'an dernier, j'ai visité l'université de Boston. Laissez-moi d'abord vous dire que je me référerai en



*[Text]*

guidelines which you read out and the accessibility step, and I think they are both excellent. At Boston University, with exactly those kinds of ideas in mind, they have courses in which the lectures are offered Friday evening, Saturday and Sunday—and one can do a degree that way. Is there any university in this country which runs such convenient timing for working people?

**Dr. Johnston:** One of them is that great distinguished institution south of St. Clair Avenue in Toronto, senator, which you graced so eloquently and effectively for many years, and from which I suspect you are on leave at the present time. The University of Toronto has an executive MBA program which functions, I think, Friday and Saturday one week and then Saturday the next week. It is two days one week, one being a working day, and then one day of the next week. It is very intensive and is quite selective; but it is designed for the person who can spare one working day a week and is prepared to work very hard with evening exercises and using the whole weekend.

Concordia University also has an executive MBA program which I think may be two Fridays and two Saturdays. It is the same model. It is the model that you have just mentioned. So those are two that I am aware of: an executive MBA program at the University of Toronto and an executive MBA program at Concordia University. There may be many others across the country. I am quite familiar with those two, and what is intriguing to me is to see a university of the venerability of the University of Toronto enter into that particular area in this rather adventuresome way. I think some of the newer universities have developed a range of programs. Concordia, of course, has been known for decades for its continuing education, its evening and weekend programs. Indeed, to emphasize that, if we look at North American educational institutions, one would find it hard to find a university which has as distinguished a record as Concordia University in programs that are adapted to people who otherwise are working in full or part-time jobs. Bob, do you have other comments on Saturday and Sunday programs?

**Mr. Patry:** I don't. I think your examples are good. The only other forms of weekend courses, of course, are correspondence courses, television courses, and so on, which a student is allowed to take at any time. But I do not know of any example where there is an across-the-board effort in Canada to have programs of study available on Friday nights or weekends. I think the examples would be in very selected disciplines.

**Senator Marsden:** Mr. Chairman, that was not a set-up. I was the appropriate dean when the executive MBA went through the University of Toronto. By the time one goes in for an MBA, one is already well established in the business world. I wonder if you have any examples of students who might take advantage of that, who are, as it were, ordinary working people—for BAs, BsCs, and other undergraduate types of degrees?

**Dr. Johnston:** I do not have the details, Mr. Chairman, but, again, to use my own university—simply because it is what I

*[Traduction]*

particulier à vos principes dont vous avez fait lecture et à la question de l'accessibilité, que vous avez exposées d'excellente façon. L'université de Boston, qui applique justement des idées de ce genre, offrent les vendredis soirs, samedis et dimanches des cours qui donnent droit à un diplôme. Y a-t-il au Canada une université qui offre un horaire aussi bien adapté aux besoins des travailleurs?

**M. Johnston:** L'une d'entre elles est cette institution réputée située au sud de l'avenue Saint-Clair à Toronto, madame la sénatrice, que vous avez honorée de votre présence de façon si éloquente et compétente pendant de nombreuses années, et vous êtes actuellement en congé, si je ne me trompe. L'université de Toronto offre une maîtrise en administration pour cadres supérieurs dont les cours se donnent, je crois, le vendredi et le samedi, une semaine et le samedi, la semaine suivante. Il s'agit d'un cours très intensif et sélectif, conçu pour ceux qui peuvent se réserver un jour ouvrable par semaine et qui sont disposés à travailler très fort le soir et pendant toute la fin de semaine.

L'université Concordia offre aussi une maîtrise en administration dont les cours se donnent les vendredis et samedis. Il est calqué sur le même modèle. Ce sont les deux seuls exemples que je connais. Il y en a peut-être beaucoup d'autres ailleurs au Canada. Je connais bien ces deux-là, et ce qui m'intrigue, c'est de voir une université aussi vénérable que l'université de Toronto se lancer avec autant d'audace dans un programme de ce genre. Je crois que les universités plus jeunes se sont dotées d'une vaste gamme de programmes. L'université Concordia, naturellement, est connue depuis longtemps pour son programme d'éducation permanente et ses cours du soir et de fin de semaine. De fait, si on examine les établissements d'enseignement en Amérique du Nord, on trouvera difficilement une université qui offre des programmes aussi bien adaptés que ceux de l'université Concordia aux besoins des personnes qui travaillent à temps plein ou partiel. Bob, avez-vous autre chose à dire au sujet des programmes d'études du samedi et du dimanche?

**M. Patry:** Non. Je pense que vous avez bien choisi vos exemples. Les seuls autres cours de fin de semaine, naturellement, sont les cours par correspondance, les cours télévisés, etc., qu'un étudiant peut suivre en tout temps. Mais je ne connais aucun autre établissement d'enseignement au Canada qui offre des programmes d'études les vendredis soirs et les fins de semaine, et le cas échéant, il s'agirait de quelques disciplines seulement.

**Le sénateur Marsden:** Monsieur le président, ce n'était pas un coup monté. J'étais la doyenne lorsque le programme de maîtrise en administration pour cadres supérieurs a été créé à l'université de Toronto. Les personnes qui décident de suivre ce cours sont déjà bien établies dans le monde des affaires. Je me demande si vous avez des exemples d'étudiants qui pourraient en bénéficier et qui sont des travailleurs ordinaires qui poursuivent des études en vue de l'obtention d'un diplôme de premier cycle?

**M. Johnston:** Je n'ai pas de détails, monsieur le président, mais encore une fois, pour reprendre l'exemple de ma propre

[Text]

know best—in those almost 17,000 part-time students whom I mentioned earlier, we have many programs for them that are Saturday programs. They are certificate programs, which are directed at students who do not already have a university degree and they cover not only business-related subjects and computer-related subjects but also art subjects and languages, which have a tremendous interest in Montreal. We have diploma level subjects that are given on Saturdays, which are directed to people who already have a university degree, and they cover fields beyond the applied to the more cultural and artistic. Then again, many courses are given in the evening, and I daresay some also on Friday evenings.

**Senator Marsden:** My second question brings us back to the question of management. You will recall that were grants for reorientation of faculty members to become faculty of management studies because there was such a high demand in that area. Is the AUCC pressing other agencies to do that in other fields? You mentioned education; but what about reorientation of physics teachers, for example, that being a need?

**Dr. Johnston:** I think the AUCC, as an organization, is certainly encouraging all of its members to make opportunities and leave periods available to faculty colleagues so that they can adjust their career in the orientation. One of the reasons why this is so is because Canadian universities, for the most part, embrace tenure, which is much criticized in certain circles, and if one is going to retain tenure for purposes of academic freedom and of encouraging someone to devote a lifetime of work in a particular specialty, which may turn out to be quite a narrow specialty, it is equally important to make available those opportunities for adjustment and reorientation to occur when those situations are thrust upon a person. Again, to speak only of my own university, we would have, in a full-time faculty of 1,200 people, roughly a dozen to 15 instances each year—those are instances that our vice-principal, academic, works on directly, because we have established a special fund to deal with these matters—which involve change of status from full time to part time, often because there is a career redirection. We do not call them sabbatical leaves, because they are not leaves in which one is pursuing a specialized area of interest, but study leave to reorient; and, finally, opportunities to develop the necessary new skills to move into a new period. This part-time area has been an area that has particularly taken advantage of those individuals who have been changing their orientation.

**Senator Marsden:** May I ask another question about part-time faculty? Although I recognize that there are many circumstances in which faculty members become part time, there is the other end of that problem, and I think it relates in many ways to the quality of university education and to the kinds of issues that you have raised in your introductory comments. There are a great many young graduates who are working on sessional appointments, contractually limited term appointments, who have low wages, the constant need to develop new course material because they never know what they are going

[Traduction]

université, étant donné que c'est ce que je connais le mieux, sur les quelque 17 000 étudiants à temps partiel dont j'ai parlé plus tôt, bon nombre assistent à des cours le samedi. Il s'agit de programmes d'études pour l'obtention d'un certificat à l'intention des étudiants qui ne détiennent pas encore de diplôme universitaire. Les sujets d'étude portent non seulement sur le monde des affaires et les ordinateurs, mais aussi sur les arts et les langues, qui soulèvent un intérêt considérable à Montréal. Des cours donnant droit à un diplôme se donnent également les samedis à l'intention des personnes qui détiennent déjà un diplôme universitaire; ils couvrent des domaines qui vont au-delà des sciences appliquées, plus précisément la culture et les arts. Là encore, un grand nombre des cours se donnent le soir et, sauf erreur, les vendredis soirs.

**Le sénateur Marsden:** Ma deuxième question nous ramène à la gestion. Vous vous souviendrez qu'on a octroyé des subventions pour la création d'écoles de gestion et d'administration à cause de la demande considérable dans ce domaine. L'Association des universités et collèges du Canada presse-t-elle d'autres organismes de faire la même chose dans d'autres domaines? Vous avez parlé d'éducation; mais qu'en est-il de la réorientation des professeurs de biologie vers la physique, par exemple, dans la mesure où le besoin se fait sentir?

**M. Johnston:** Je pense que l'Association encourage tous ses membres à permettre à leurs professeurs de réorienter leur carrière. Cette situation tient notamment au fait que la plupart des universités canadiennes favorisent la permanence, qui est très critiquée dans certains milieux; si les professeurs occupent leur poste en permanence pour avoir plus de liberté au plan pédagogique et pour consacrer toute leur vie à une spécialité, qui peut être très restreinte, il est également important qu'ils puissent s'adapter à l'évolution des besoins et réorienter leur carrière. Encore une fois, dans le cas de ma propre université, dans une faculté de 1 200 étudiants à temps plein, notre vice-doyen se penche sur le cas de 12 à 15 professeurs chaque année car nous avons constitué un fonds spécial à cet égard, qui veulent passer de l'enseignement à temps plein à celui à temps partiel, souvent parce qu'ils tiennent à réorienter leur carrière. Il ne s'agit pas d'un congé sabbatique, car il ne s'agit pas d'un congé pendant lequel l'intéressé se spécialise, mais d'un congé d'étude en vue d'acquérir de nouvelles compétences. Ceux qui ont profité du statut d'enseignement à temps partiel sont surtout ceux qui changent d'orientation.

**Le sénateur Marsden:** Puis-je poser une autre question au sujet des professeurs à temps partiel? Bien que je reconnaisse qu'il y a de nombreux cas où des professeurs passent du temps plein au temps partiel, il y a l'autre aspect du problème, et je pense qu'il concerne à bien des égards la qualité de l'enseignement universitaire et les principes que vous avez exposés dans votre déclaration liminaire. Bon nombre de jeunes diplômés, qui occupent des postes pour la durée d'une session ou à titre contractuel pour une durée limitée, sont peu rémunérés et doivent constamment trouver de la nouvelle documentation pour



*[Text]*

to teach except at the last moment, who are working in unsatisfactory working conditions year after year—the largest proportion of whom are women. I wonder if you have any comments on this situation, and whether the AUCC has a view about the relationship between that and the subject matter of this committee, namely, the re-training, the reskilling and relationship to students, and the protectionism of our tenured union?

**Dr. Johnston:** I agree entirely with the diagnosis of the problem, and there is no exaggeration in what Senator Marsden has said. The most put upon people in academic life today are those part-time professors, usually itinerant, usually very well qualified and enormously eager to make their contribution, but who travel from institution to institution teaching the occasional summer course or filling in for people on sabbatical leave. They are absolutely desperate, and they are typically from the ages of 28 to 40, when they become discouraged. The problem of course is easy to state, too, and it is that we have seen a substantial contraction in opportunities for younger staff in Canadian universities, partly because of the funding crisis I mentioned, partly because there has been only a 30 per cent increase in enrolment and essentially only a modest increase in real operating dollars over the last decade. The removal of the law requiring people to retire at age 65 has caused people to stay on longer. There has also been an increase in the number of excellent Canadian graduates from PhD. courses. There is a demand in certain areas, such as business engineering, agriculture and computer science, and virtually no demand in other areas of endeavour. We have no imaginative solutions to the problem. The University Research Fellows of the Natural Science and Engineering Research Council provides a five-year period of research with some teaching for some of these brighter young graduates as a bridging period, and this, in turn, has been picked up by the Social Sciences and Research Council. These efforts offer a modest answer, but there is no very effective answer at the present time for what is a great tragedy for our nation because we are losing the effective contribution of very well prepared people.

**Senator Marsden:** I recognize the funding constraints and everything else you have said, but do you think that perhaps there is some contribution made to this problem as a result of the failure of universities to be tough on some of the permanent members of faculties who have been promoted without cause and who have exhibited attitudes toward their work which are not really helping the situation. I am trying to put this politely. I am sure that you understand what I mean. Very seldom do you get rid of anyone. I am not trying to deny the importance of the remedies you have already proposed, but should we not be doing something a bit more about this area and about making tenure really a preservation of academic freedom and not permanent job security?

**Dr. Johnston:** One has to put that question on an institution-by-institution basis. The questions have to be put to trustees or boards of governors of institutions: What kinds of efforts are

*[Traduction]*

leurs cours parce qu'ils ne savent qu'au dernier moment ce qu'ils vont enseigner, et ils subissent année après année des conditions de travail insatisfaisantes; or, dans la majeure partie des cas, se sont des femmes. Avez-vous des commentaires à faire à ce sujet? Que pense l'Association du lien qui existe entre cette situation et le sujet d'étude de ce comité, c'est-à-dire le recyclage et la relation avec les étudiants, et le protectionnisme de notre syndicat qui est pour la permanence?

**M. Johnston:** Je suis tout-à-fait d'accord avec le diagnostic posé au sujet du problème, et la sénatrice Marsden n'a pas exagéré. Les personnes desquelles on exige le plus dans le milieu de l'enseignement à l'heure actuelle sont des professeurs à temps partiel, habituellement itinérants, très qualifiés et impatientes d'apporter leur contribution, mais qui se déplacent d'un établissement à l'autre pour donner un cours d'été occasionnel ou pour remplacer un professeur en congé sabbatique. Ils sont tout à fait désespérés et c'est habituellement entre l'âge de 28 et 40 ans qu'ils se découragent. Le problème est évidemment facile à expliquer: il y a eu une diminution importante des débouchés pour les jeunes professeurs dans les universités canadiennes, en partie à cause de la crise du financement dont j'ai parlé, en partie parce que le nombre des inscriptions n'a augmenté que de 30 p. 100, mais surtout parce que les fonds d'exploitation n'ont que peu augmenté au cours de la dernière décennie. L'abrogation de la loi sur la retraite obligatoire à 65 ans fait que les gens travaillent plus longtemps. Il y a également eu une augmentation du nombre d'excellents diplômés canadiens du niveau de doctorat. Il y a une demande dans certains domaines, comme en administration, en agriculture et en informatique, mais à peu près aucune demande dans d'autres disciplines. Nous ne proposons aucune solution nouvelle au problème. Les responsables de la recherche universitaire du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada offrent une période de recherche de cinq ans avec enseignement à l'intention de certains des plus brillants jeunes diplômés; le Conseil de recherches en sciences sociales a repris cette solution. Ses efforts constituent une réponse limitée, mais il n'y a actuellement aucune solution efficace à ce qui constitue une grave tragédie nationale étant donné que nous perdons la contribution de personnes très qualifiées.

**Le sénateur Marsden:** Je reconnais les problèmes de financement et tous les autres dont vous avez parlé, mais ne croyez-vous pas qu'il y a une certaine aggravation du problème du fait que les universités font preuve de trop d'indulgence à l'égard de certains professeurs permanents qui ont été promus sans raison et qui démontrent à l'égard de leur travail une attitude qui ne contribue pas à améliorer la situation. J'emploie des termes modérés. Je suis certaine que vous comprenez ce que je veux dire. Il est très rare qu'un professeur soit mis à la porte. Je ne veux pas nier l'importance des correctifs que vous avez déjà proposés, mais ne faudrait-il pas faire un peu plus à cet égard et faire en sorte que la permanence d'un poste contribue avant tout à assurer une certaine liberté pédagogique plutôt qu'une sécurité d'emploi?

**M. Johnston:** Il faudrait examiner la situation de chaque établissement. C'est aux administrateurs ou aux membres des conseils d'administration des différents établissements qu'il



## [Text]

made in your institution to ensure that people who are granted tenure are granted it with appropriate appraisal that ensures that their contribution is already of a high standard? What kinds of mechanisms for evaluations and expectations do you have in your institution to ensure that those granted tenure are not abusing the system but using it as a privilege?

My institution has, we believe, rather rigorous standards for promotion and tenure. Once tenure is obtained there are regular merit assessments of each faculty member which provide a judgment on his or her contribution. We have a system of systematic cyclical reviews of each academic and, I may say, each non-academic department of the university, which occurs every five or six years, using external evaluators. Part of that exercise is a self-study by the department and part of that exercise requires an evaluation of the contribution of each faculty member to teaching, to research, to the community and to the professional service. Then we have the program I mentioned earlier to deal with individuals who need to develop new skills or orientation, and sometimes it, is used, not for the development of new skills so much as for providing a reasonably harmonious severance arrangement whereby a generous lead payment is made so that an individual may go and start a career beyond the university. We have had perhaps seven or eight of those cases for each of the past six or seven years.

**Senator Marsden:** The situation varies from province to province. Would you have any general comments about the relationship between universities and colleges with respect to training and retraining and the movement of faculty members? I know that the situation in Quebec is a little more flexible than it is elsewhere, for example, in Ontario. Is the AUCC, in light of our problem, looking at the development of those linkages?

**Dr. Johnston:** I guess the answer is, "some and probably not enough." One can say, I suppose, that it is never enough, that one must look at all the institutions in the educational system as links to be sure that the links are functioning with appropriate respect, inter-relationship and mutual reinforcement. Let me be quick to say that more can and should be done in this area. Having declared that, let me identify areas where things are being done in a reasonably positive and constructive way. First, we should respect, as you indicate, the different systems of education in relationship to colleges and universities across the country. I think the diversity of the Canadian educational system is, on balance, one of its strengths. In Quebec there tends to be a natural relationship between the colleges—which have the responsibility for the preparation for university at the level of grades 12 and 13—and the universities because one is a leader institution into the other. Those same colleges also have the responsibility for professional, commercial and technical training as a separate stream, and there is some relationship there with the universities, but not as much.

Second, a month and a half ago at the semi-annual conference of the Association of Universities and Colleges of Canada

## [Traduction]

faut poser ces questions: Que fait l'établissement pour veiller à ce que seuls les professeurs dont la contribution est déjà exceptionnelle se voient accorder un emploi permanent à l'issue d'une évaluation appropriée? Quels mécanismes d'évaluation et attentes permettent à l'établissement de s'assurer que les professeurs qui ont un poste permanent n'en abusent pas, mais considèrent cela comme un privilège?

Je pense que notre établissement a des critères très rigoureux pour les promotions et la permanence d'emploi. Une fois qu'un professeur a obtenu un poste permanent, il est régulièrement soumis à des évaluations de mérite qui permettent à chaque membre de la faculté d'évaluer sa contribution. Chaque département ou autre service de l'université fait l'objet d'un examen périodique qui a lieu systématiquement tous les cinq ans ou six ans et qui est effectué par des évaluateurs de l'extérieur. Cet exercice comprend un auto-examen fait par le département, ainsi qu'une évaluation de la contribution de chaque membre de la faculté à l'enseignement, à la recherche, à la collectivité et à la profession. Il y a aussi un programme dont j'ai parlé précédemment, pour ceux qui ont besoin de se perfectionner ou de se réorienter; on l'utilise parfois non pas tant à des fins de perfectionnement que pour permettre un accord de cessation d'emploi relativement équitable aux termes duquel on verse à un professeur un généreux montant qui lui permet de quitter son emploi et de commencer une nouvelle carrière à l'extérieur de l'université. Il y a eu annuellement sept ou huit cas du genre depuis six ou sept ans.

**Le sénateur Marsden:** La situation est différente selon les provinces. Avez-vous des remarques générales à faire au sujet des liens qui existent entre les universités et les collèges, quant à la formation, au recyclage et aux mutations du personnel enseignant? Je sais qu'au Québec le système est un peu plus souple qu'ailleurs, qu'en Ontario, par exemple. Compte tenu des problèmes que nous avons, l'Association envisage-t-elle de resserrer les liens?

**M. Johnston:** Je pense qu'elle le fait dans une certaine mesure, mais probablement pas assez. On peut dire, je crois, que l'on ne fera jamais assez d'efforts en ce sens, qu'il faut considérer tous les établissements d'enseignement comme des maillons d'une chaîne, pour s'assurer qu'ils se respectent comme il se doit, qu'ils sont en interrelation et qu'ils s'épaulent mutuellement. À mon avis, on peut et l'on doit faire davantage à cet égard. Cela dit, permettez-moi de signaler les secteurs où des efforts très positifs et constructifs sont déployés. Premièrement, comme vous l'avez indiqué, nous devrions respecter les différents systèmes d'éducation universitaire et collégiale qui existent au Canada. Je pense que, tout compte fait, la diversité du système d'éducation canadien est l'une de ses forces. Au Québec, il semble y avoir une concertation naturelle entre les collèges et les universités, les premiers étant chargés de préparer les élèves de 12<sup>e</sup> et 13<sup>e</sup> années pour leur admission à l'université, un établissement menant à l'autre. Ces mêmes collèges doivent par ailleurs dispenser une formation professionnelle, commerciale et technique et ont donc des liens avec les universités, quoique dans une moindre mesure.

Deuxièmement, il y a un mois et demi, à la conférence semi-annuelle de l'Association, une journée et demie a été consacrée

[Text]

in Hamilton, the theme for one day and a half was the quality of education in our society. During that discussion there was a great deal more emphasis on the need to establish understanding, co-ordination and mutual reinforcement of the different partners in the educational system with a view to quality and with a clear recognition that the universities play a key role and have a key responsibility, which to my mind has not been discharged as effectively as it should have been in past years, in the quality of education, because we are educating most of the people who go to staff the colleges, the secondary schools and the primary schools that feed into the colleges. We have an illiteracy rate in Canada of almost 25 per cent, if you use as a definition and measure the capacity to achieve a grade nine level of studies. That is an enormously high illiteracy rate. In my judgment it bears as fundamentally on the problems before you as any matter because, if you have a large number of people in your population who can not read or write effectively and who are not numerically literate, it is very difficult for them to obtain gainful employment and the training and retraining that is necessary. So, on balance, perhaps we would get a C- grade for our efforts in that category of relationship with the colleges, and there is much more to be done.

**The Chairman:** What core skills would you like your students to have upon entry so that they will be trainable and retrainable before they get to you?

**Dr. Johnston:** First, an ability to reason, and from that an ability to communicate effectively, both orally and in writing. They should have the capacity to use numbers in a reasonably effective fashion.

Other important factors are a broad general knowledge of their civilization and world civilizations and all that that implies; a formation, which is not so specialized that they have gone down one track and have turned their backs on all others; a competence in a language other than their maternal tongue, or at least a willingness to develop that competence before they emerge from university and, perhaps most important of all, the discipline, the habits of mind, the sense of purpose that causes them to realize that learning is a life-long process and a process that takes effort and must be generated from within the self. It simply cannot be assumed in the role of a passive bystander.

**The Chairman:** How many of the students who come into your institution have these skills to a satisfactory level? While we are talking of satisfactory levels, how do we test these levels? Should there be an exit exam for the institution from which these students emerge or an entrance exam to your institution, and these exams could be regarded as sort of the sticks that would perhaps stimulate parents as well as students to take more interest in homework.

**Dr. Johnston:** Mr. Chairman, my institution has looked at the question of effective written and oral communication regularly in surveys and analyses through economic policy and planning committee studies. It has looked at second-language competence and core knowledge. I would say that, in my own institution, the vast majority satisfy my standards for reason-

[Traduction]

à la qualité de l'éducation dans notre société. Au cours des discussions, on a beaucoup plus insisté sur la nécessité d'établir une compréhension, une coordination et un renforcement mutuel des différents intervenants du système d'éducation, afin d'améliorer la qualité de l'enseignement et de reconnaître clairement le rôle prépondérant des universités et leur responsabilité clé; à mon avis, elles ne se sont pas, comme elles forment la plupart des futurs professeurs des niveaux collégial, secondaire et primaire, acquittées de leur mission aussi efficacement qu'elles l'auraient dû ces dernières années, si l'on considère la qualité de l'enseignement dispensé. Si le critère pour déterminer qu'une personne est analphabète est la capacité de réussir une neuvième année, le taux d'analphabétisme au Canada atteint près de 25 p. 100. C'est un taux extrêmement élevé. À mon avis, il a des répercussions fondamentales sur les questions que vous étudiez; en effet, si une forte proportion de la population ne peut ni bien lire ni bien écrire et qu'elle ne sait pas déchiffrer les nombres, il lui est très difficile de trouver un emploi rémunérateur, de recevoir la formation nécessaire et de se recycler. Tout compte fait, nous obtiendrions peut-être un C- pour l'attention que nous accordons à nos rapports avec les collèges; il faudra faire beaucoup plus.

**Le président:** À votre avis, quelles connaissances fondamentales devrait-on inculquer aux élèves pour qu'ils puissent recevoir une formation et se réorienter avant d'être admis dans votre établissement?

**M. Johnston:** Premièrement, ils devraient avoir une capacité de raisonnement et, partant, savoir communiquer aussi bien de vive voix que par écrit. Ils devraient aussi être relativement habiles à manier les chiffres.

Les autres aspects importants sont une bonne connaissance générale de sa propre culture, des grandes civilisations et de tout ce qui s'y rattache; une formation qui n'est pas spécialisée au point où l'élève a approfondi une discipline et tourné le dos à toutes les autres; la connaissance d'une autre langue que sa langue maternelle, ou du moins la volonté de parfaire cette connaissance avant de sortir de l'université et, ce qui est peut-être le plus important, la discipline, la rigueur intellectuelle, le sens du devoir qui permet à l'élève de réaliser que l'acquisition de connaissances est l'exercice de toute une vie et que c'est un exercice qui nécessite des efforts et pour lequel on doit trouver en soi la motivation nécessaire. L'élève ne peut tout simplement pas se contenter d'être un spectateur passif.

**Le président:** Combien d'élèves admis à votre établissement possède un niveau de connaissances satisfaisant? Puisqu'il est question de niveau satisfaisant, comment évalue-t-on ces niveaux? Devrait-on faire passer aux élèves un examen à la fin de leurs études collégiales, ou lorsqu'ils sont admis à l'université? Ces examens pourraient peut-être inciter les parents et les élèves à s'intéresser davantage aux travaux scolaires demandés.

**M. Johnston:** Monsieur le président, notre établissement a examiné régulièrement la question de la communication écrite et verbale dans le cadre d'enquêtes et d'analyses effectuées par le comité de la planification et de l'orientation économique. Il a étudié les questions touchant la connaissance d'une langue seconde et les connaissances obligatoires. Je dirais qu'une forte



[Text]

able competence in those core subjects. If you asked me to put a percentage on it, I would say as high as 95 percent, and very close to that in terms of second-language competence. However, you must bear in mind the unique situation of McGill University in Montreal, which is a wonderful environment for young people to develop a capacity in a second language.

**The Chairman:** How do you know that those students who come to you have those core skills to the extent of 95 percent if you do not have tests?

**Dr. Johnston:** We do not have an entrance test of a standard kind for all students. However, we do test our students regularly. We do testing of certain groups of them to determine what are their skills in effective written and oral communication, for example. We have a pretty clear understanding of their competence in second languages. We have not gone so far in our university yet to require that their be second-language competence as a condition of graduation. The argument for that goes to and fro in our Faculty of Arts. The reason that I think we have not moved ahead on it is that there would perhaps be only 3 or 4 percent of our students who would lack that at the present time, and our academic policy committees have said that that modest window should be left open to people who come and do not feel that they want to pursue that competence during their time with us. My own view would be to make it compulsory.

**The Chairman:** You said that you test them in some way or another. Is this sort of sample testing?

**Dr. Johnston:** Generally, it is a sample.

**The Chairman:** A random sampling of the various faculties?

**Dr. Johnston:** It is both a random sample and, in some faculties, it is further testing of students who have demonstrated some difficulty in written exercises in their regular programs. This is comprised of special instruction, preceded by special testing to determine where the errors lie and where the remedies must occur.

**The Chairman:** We heard from Mr. Hatchett of B.C. Telephone, and they offer courses for managers and also for programmers and that sort of thing, and they do it for profit. This seems to be the vogue and it seems to be something that the government is looking at more and more.

**Dr. Johnston:** Generally, Mr. Chairman, I think that is a welcome development. I think the marketplace should function. If people can deliver a better, more accepted service for profit that fills a particular niche; if particular employers can develop programs that are more useful for their own employees, then they should be encouraged to do so.

I suppose the one reservation I have is that the usual consumer protection measures should prevail. Unfortunately,

[Traduction]

proportion de nos étudiants respectent nos critères de connaissances satisfaisantes dans les matières obligatoires. Je dirais que 95 p. 100 des élèves satisfont à ces critères et que le pourcentage est presque aussi élevé quant à la connaissance d'une langue seconde. Il faut toutefois se rappeler que la situation de l'université McGill à Montréal est exceptionnelle et que notre établissement est un milieu privilégié pour les jeunes qui veulent apprendre une deuxième langue.

**Le président:** Comment pouvez-vous dire que les élèves qui sont admis à votre université ont ces connaissances de base dans une proportion de 95 p. 100 si vous ne leur faites pas passer d'examen?

**M. Johnston:** Nous n'avons pas un examen d'admission uniforme pour tous les étudiants. Toutefois, nous les évaluons régulièrement. Ainsi, nous faisons passer des examens à certains groupes pour déterminer à quel point ils savent communiquer de vive voix et par écrit. Nous avons une assez bonne idée de leurs connaissances d'une deuxième langue. Nous n'allons pas jusqu'à exiger que les étudiants maîtrisent une deuxième langue pour obtenir leur diplôme. C'est toutefois une question qui revient souvent sur le tapis à la faculté des arts. À mon avis, on n'en a pas encore fait une condition obligatoire parce qu'il y a peut-être 3 ou 4 p. 100 de nos étudiants à qui cette connaissance fait défaut à l'heure actuelle; nos comités de faculté estiment en outre qu'il faut laisser cette mince latitude aux étudiants qui n'ont pas envie d'acquérir cette connaissance pendant qu'ils fréquentent notre établissement. Personnellement, je pense que ce devrait être une condition obligatoire.

**Le président:** Vous dites que vous les évaluez d'une façon ou d'une autre. Faites-vous un échantillonnage?

**M. Johnston:** Généralement, nous évaluons un échantillon.

**Le président:** Faites-vous un échantillonnage au hasard dans les différentes facultés?

**M. Johnston:** Nous examinons un échantillon prélevé au hasard et, dans certaines facultés, on fait passer d'autres examens aux étudiants qui ont eu des difficultés à s'exprimer par écrit dans le cadre de leurs programmes d'études habituels. Des cours particuliers sont prévus et sont précédés d'un examen spécial qui permet de déterminer les lacunes et les correctifs à apporter.

**Le président:** Un représentant de la B.C. Telephone, M. Hatchett, nous a dit que cette entreprise offrait des cours à l'intention des gestionnaires, des programmeurs et dans d'autres domaines semblables, et qu'elle le faisait dans un but lucratif. Il semble que ce soit une nouvelle mode et que le gouvernement s'intéresse de plus en plus à ce genre de cours.

**M. Johnston:** En général, monsieur le président, je pense que c'est une amélioration qui est la bienvenue. À mon avis, ce sont là les règles du jeu. Si quelqu'un peut offrir, moyennant un certain prix, un service de meilleure qualité, qui est davantage accepté et qui répond à un besoin particulier, si certains employeurs peuvent élaborer des programmes qui répondent mieux aux besoins de leur personnel, on devrait les encourager à le faire.

Ma seule réserve, c'est que les mesures de protection habituellement prévues pour les consommateurs devraient aussi



## [Text]

there are programs offered that do not meet appropriate standards of quality and competence. I think one would like to see a greater degree of disclosure and a greater degree of assessment to ensure if someone is charging a substantial amount of money for a particular program, that indeed it is serving a purpose.

Within our Association of Universities and Colleges of Canada, we have had a great number of incidents over the past 5 or 6 years of educational institutions wishing to offer degree courses and who have applied for membership. We have consulted our visiting groups and our evaluation groups and have come to the conclusion that they were not offering programs of university standard. In some instances the courses were excellent courses and programs for their purposes, and much to be encouraged, but they were simply not university level.

In other instances, I think there was a degree of unscrupulousness involved, and they would not be the type of courses that I would be prepared to recommend to someone if they had to pay hard cash for them.

**The Chairman:** Another thing we heard about from a witness this morning was that you do not teach composition at McGill. This was Professor Harry Hill complaining about the quality of English and written communication. He also complained - and we have all heard this complaint - about the quality of education faculties. There was a study done in Alberta but never published, because there would have been blood on the floor. In that study, they examined what were the marks of freshmen students going into various faculties. By and large, the lowest 25 percent of the students went into education, although there were exceptions. Further, of those, the lowest 25 percent graduating with a B.A. stayed on to become professors of education.

**Dr. Johnston:** I am not familiar with the Alberta study, Mr. Chairman. Perhaps I could refer to your first question. I did not hear Professor Hill and I have not spoken to him, so I am not quite sure about his remark. If it has to do with whether we teach written communication at McGill, we do, and we do it with great pride. We have had a number of, I think, quite effective and well-known writers on the staff of McGill, both prose and poetry.

Secondly, just to tip the hat to our faculty of education, we have an effective written communication series of courses that are administered by that faculty, and they are now given to students in our faculty of engineering, students in our faculty of science, students in our faculty of arts—and here I am referring to those students who have been identified as students requiring some extra attention to effective written communication. Those courses are also given to students in our faculty of agriculture, students in our school of nursing and school of physical and occupational therapy.

It is one of those instances that I referred to earlier when I talked about the recycling of professors in our faculty of edu-

## [Traduction]

s'appliquer dans ce cas. Il y a malheureusement des programmes qui ne respectent pas les normes qualitatives et professionnelles établies. Je pense qu'il faudrait exiger une plus grande transparence et évaluer ces programmes plus rigoureusement; on pourrait ainsi veiller à ce que celui qui touche une somme considérable pour offrir un programme d'études particulier livre effectivement la marchandise.

Au cours des cinq ou six dernières années, de nombreux établissements d'enseignement qui souhaitaient offrir des cours donnant droit à un diplôme ont présenté une demande d'adhésion à l'Association. Nous avons consulté nos enquêteurs et évaluateurs et en sommes venus à la conclusion que ces établissements n'offraient pas des programmes d'études de niveau universitaire. Dans certains cas, leurs cours et leurs programmes étaient excellents et méritaient d'être encouragés, mais ils n'étaient tout simplement pas de niveau universitaire.

D'autres établissements n'étaient pas tout à fait honnêtes, et je n'aurais recommandé à personne de payer pour suivre leurs cours.

**Le président:** Un témoin nous a également dit ce matin que vous n'enseignez pas la composition à l'université McGill. M. Harry Hill se plaignait en effet de la qualité de l'anglais et de la communication écrite. Il a aussi déploré la qualité de l'enseignement offert par les facultés d'éducation, et ce n'est pas un reproche que nous entendons pour la première fois. On a réalisé, en Alberta, une étude qui n'a jamais été publiée, car elle aurait provoqué une effusion de sang. Les auteurs de cette étude ont examiné les notes des nouveaux étudiants admis dans les différentes facultés. Il y avait bien certaines exceptions, mais en gros, 25 p. 100 des étudiants ayant les notes les plus faibles se destinaient à l'éducation. De ce nombre, 25 p. 100 de ceux qui avaient obtenu un BA avec les notes les plus faibles poursuivaient leurs études pour devenir professeurs de pédagogie.

**M. Johnston:** Je n'ai pas pris connaissance de cette étude albertaine, monsieur le président, mais je pourrais peut-être répondre à votre première question. Comme je n'ai pas entendu le témoignage de M. Hill et que je n'ai pas parlé à ce dernier, je ne sais pas vraiment ce qu'il a voulu dire. Si la question est de savoir si nous enseignons la rédaction à l'université McGill, je peux vous répondre que nous le faisons, et avec beaucoup de fierté en plus. Le personnel de l'université McGill compte un certain nombre d'écrivains très talentueux et de renom, aussi bien des romanciers que des poètes.

Deuxièmement, notre faculté d'éducation offre une série de cours de communication écrite aux étudiants des facultés de génie, des sciences et des arts; je parle ici d'étudiants qui ont des lacunes particulières en communication écrite. Ces cours sont aussi offerts aux étudiants de la faculté d'agriculture ainsi qu'à ceux en sciences infirmières, en physiothérapie et en ergothérapie.

C'est là un des exemples que j'avais en tête quand j'ai parlé de recyclage de certains professeurs de notre faculté d'éduca-

*[Text]*

cation who have helped us as a university by offering very effective written communication courses that can be specially tailored to the needs of, in one instance, arts students and in another instance to students in the faculty of engineering. To give credit to engineers, we are always told that engineers cannot write, and this series of courses has been most enthusiastically embraced within the faculty of engineering because they believe that the people who are best equipped to teach effective written communication are people who are professors of education and who specialize in that particular area.

However, mark well that we use a fair number of graduate students who are doing their Ph.D., who are very often preparing to become teachers themselves, and they staff the sections of these courses. These courses are supervised by 4 or 5 professors in our faculty of education. Therefore I think I would be delighted to comment about my own university's interest in courses in writing and to be able to show the record which I think is an attractive one.

The quality of faculties of education is an important matter and, yes, if you went across Canadian or North American universities or perhaps even European universities and tried to establish a pecking order of the quality and priority of particular faculties, I think you would find in most universities that the faculty of education would be down at the lower or even at the bottom end of that scale. Why is that so? Well, one reason is that the Faculty of Education, in most universities, is the newest faculty to become a part of the university. Second, in Canada and the United States they have evolved from the teachers colleges or normal schools, which were quite separate from universities for many years. Only in the past 20 years or so has there been a requirement that secondary school teachers have a university degree, and, increasingly, that primary school teachers have university degrees, which brought about a marriage between those teachers colleges and normal schools and the university, with faculties of education springing up. So there are new disciplines that are new to the university and are still making their way as disciplines which have their own methodology, their own standards and their own interrelationship with other core disciplines in the university.

That may strike one as curious because if you look at the medieval university, the three principal faculties were the Faculty of Theology, the Faculty of Law and the Faculty of Medicine. Theology was the education faculty in medieval times because the language of instruction and the language of the educated person was Latin. It was the theologians who spoke and used Latin best so that faculties of education were one of the three premier faculties in medieval universities. When we ceased to use Latin as the mode of communication, faculties of education sprang up in the nineteenth century and early twentieth century as separate teachers colleges and normal schools. It has only been in the last 20 or 30 years that they have been brought back to their proper role in universities.

I have two other points on that subject, because the equality of our faculties of education is an enormous challenge for the quality of education in our society. The annual report from Harvard University each year written by Derek Bok, the presi-

*[Traduction]*

tion qui ont aidé notre établissement en offrant des cours de communication écrite, qui peuvent être spécialement adaptés aux besoins des étudiants des arts et en génie. On entend souvent dire que les ingénieurs ne savent pas écrire, mais il faut leur reconnaître leurs qualités. Cette série de cours a remporté beaucoup de succès auprès des étudiants en génie, car ces derniers croient que ce sont les professeurs de pédagogie et les spécialistes dans ce domaine qui sont les plus compétents pour leur enseigner la communication écrite.

Remarquez que nous employons un bon nombre de diplômés qui font un doctorat et qui, souvent, se préparent à devenir professeurs eux-mêmes. Ils donnent certains de ces cours, sous la surveillance de 4 ou 5 professeurs de notre faculté d'éducation. Aussi, je pourrais sans hésitation vous parler de l'attention que notre université accorde aux cours de rédaction et vous montrer son dossier impressionnant, à ce chapitre.

La qualité de l'enseignement dispensé par les facultés d'éducation est une question importante; si l'on faisait un survol des universités canadiennes ou nord-américaines, voire européennes, et que l'on établissait une liste montrant la qualité des cours offerts par les différentes facultés et leurs priorités par ordre d'importance, je pense que la faculté d'éducation de la plupart des universités se retrouvera effectivement dans la partie inférieure ou même au bas de l'échelle. Pourquoi en est-il ainsi? Cela s'explique, entre autres, par le fait que, dans la plupart des universités, la faculté d'éducation est la dernière-née des facultés. Deuxièmement, au Canada et aux États-Unis, ces facultés sont issues d'écoles normales qui, pendant de nombreuses années ont été séparées des universités. C'est seulement depuis une vingtaine d'années qu'on exige un diplôme universitaire des enseignants de niveau secondaire et qu'un nombre croissant de professeurs du primaire possèdent des diplômes universitaires; il y a donc eu un mariage entre ces écoles normales et les universités, qui a mené à la création des facultés d'éducation. Il s'agit donc de nouvelles disciplines universitaires qui s'emploient actuellement à mettre au point une méthodologie et des critères qui leur sont propres, et à se situer par rapport aux autres cours universitaires obligatoires.

Cela peut sembler curieux, mais à l'époque médiévale, les trois principales facultés universitaires étaient la faculté de théologie, la faculté de droit et la faculté de médecine. Au moyen-âge l'éducation relevait de la faculté de théologie, car la langue d'enseignement ou la langue des érudits était le latin. Ce sont les théologiens qui maîtrisaient le mieux le latin; en conséquence, l'éducation relevait de l'une des trois principales facultés universitaires médiévales. Quand on a cessé d'utiliser le latin pour communiquer, les facultés d'éducation sont devenues des écoles normales séparées, au XIX<sup>e</sup> siècle et au début du XX<sup>e</sup> siècle. Ce n'est que depuis vingt ou trente ans qu'elles ont retrouvé leur place au sein des universités.

J'ai aussi deux autres remarques à faire à ce sujet, car la qualité des cours dispensés par nos facultés d'éducation a des répercussions énormes sur la qualité de tout l'enseignement offert dans notre société. Le rapport annuel de l'université

*[Text]*

dent, is not highlights of the year at the university, it is one theme or discipline analyzed critically. The annual report for this year—just out two weeks ago—was on education and faculties of education and universities. Dr. Bok was critical of the universities for not looking more intensively at their faculties of education to ensure that they were full partners in the group of faculties in the universities, and that the universities were not taking more responsibility for the quality of people choosing teaching careers and studying in the faculties of education and ensuring that those teachers then had the continuing education and enrichment opportunities throughout their career to be effective in primary and secondary schools. Bear in mind that this is the same Derek Bok who, three or four years ago at a conference with five other university presidents, said, "The most demoralized group of professionals that I know in America today are teachers in the public school system in primary and secondary schools," where there has been considerable demoralization for a wide range of factors, one being that a happy thing has happened in our society. Approximately 30 years ago for many women, the only careers open to them were teaching and nursing. You had a large percentage of extremely gifted women who went into teaching careers. In the last 20 to 30 years, thank heavens, a full panoply of careers have been open to women and there is a situation where it is not the brightest women who simply go into teaching careers—they go into many other careers—and so our schools have been denuded of that important pool of talent.

We have also suffered by the rigidities in our school systems so that the opportunities have not seemed to be as attractive as they should be. However, there is a renewed interest in teaching as a career by young people. I was struck by the fact that in my own university the applications for our Faculty of Education are up by 40 to 50 per cent this year over last year, after a decade where one gradually saw those applications declining and declining. That is, in part, a response to the fact that there are beginning again to be some teaching jobs available in the primary and secondary schools, particularly for people who are bilingual, who have competence in French and English—and there is a message there for us, as well.

**The Chairman:** How about the academic levels of that 40 per cent? How does it compare, for instance, with the group of youngsters who go into your science faculty?

**Dr. Johnston:** It would not be as high.

**The Chairman:** It would not be as high? Let us say that those who go into science are A students. What would these be?

**Dr. Johnston:** These would be 70 per cent students, so they would be B students.

**The Chairman:** I am grateful to you, sir. It has been extremely enlightening listening to you.

*[Traduction]*

Harvard, qui est rédigé chaque année par le recteur de l'université, M. Derek Bok, ne montre pas les points saillants de l'année universitaire; il présente plutôt une analyse critique d'une question ou d'une discipline. Cette année, le rapport annuel qui a été publié il y a à peine deux semaines, portait sur l'enseignement, les facultés d'éducation et les universités. M. Bok reproche aux universités de ne pas surveiller de plus près leurs facultés d'éducation de façon qu'elles soient des partenaires à part entière dans le groupe des facultés universitaires; il leur reproche aussi de ne pas sélectionner avec plus de soin ceux qui optent pour une carrière dans l'enseignement et qui fréquentent les facultés d'éducation, et de ne pas veiller à ce que ces enseignants puissent ensuite, durant leur carrière, suivre des cours et se perfectionner pour s'acquitter efficacement de leur travail dans les écoles primaires et secondaires. Il faut se rappeler que c'est le même Derek Bok qui, à une conférence tenue il y a trois ou quatre ans, avait déclaré, avec cinq autres recteurs d'université, que le groupe de professionnels le plus démoralisé en Amérique était alors les enseignants des écoles primaires et secondaires du secteur public, et que ce découragement généralisé était attribuable à différents facteurs, notamment à un changement heureux survenu dans notre société. Ainsi, il y a une trentaine d'années, pour bon nombre de femmes, les seules carrières possibles étaient l'enseignement et la profession d'infirmière. Un fort pourcentage de femmes extrêmement douées optaient pour des carrières dans l'enseignement. Depuis 20 ou 30 ans, les femmes ont, Dieu merci, le choix parmi toute une panoplie de carrières, et les plus douées ne font pas systématiquement carrière dans l'enseignement; elles choisissent de nombreux autres domaines. Nos établissements d'enseignement sont ainsi privés de cet important réservoir de compétences.

Nous avons aussi souffert des rigueurs de notre système d'éducation, dans la mesure où les possibilités qu'il offrait ne semblaient pas aussi attrayantes qu'elles l'auraient dû. Les jeunes recommencent toutefois à montrer de l'intérêt pour une carrière dans l'enseignement. J'ai été étonné de constater que les demandes d'admission à notre faculté d'éducation ont grimpé de 40 à 50 p. 100 par rapport à l'an dernier, alors que leur nombre avait baissé graduellement depuis une dizaine d'années. Cela s'explique, en partie, par le fait qu'il recommence à y avoir des emplois d'enseignants aux niveaux primaire et secondaire, notamment pour ceux qui sont bilingues et qui maîtrisent le français et l'anglais. C'est là un message dont nous devons prendre note.

**Le président:** Que dire des notes de ces nouveaux candidats? Comment se comparent-elles à celles des jeunes qui sont admis à la faculté des sciences, par exemple?

**M. Johnston:** Elles ne sont pas aussi élevées.

**Le président:** À supposer que les étudiants en sciences soient des étudiants de catégorie A. Où les nouveaux étudiants à la faculté d'éducation se situeraient-ils par rapport à ces derniers?

**M. Johnston:** Ces étudiants ont des moyennes de 70 p. 100; ils appartiendraient donc à la catégorie B.

**Le président:** Je vous remercie infiniment, monsieur. Votre témoignage a été extrêmement instructif.



[Text]

We will now take a psychological break for five minutes and thereafter we will resume with the next witness.

**Dr. Johnston:** Thank you, Mr. Chairman. It is always a pleasure for us to appear before the committees of the Senate. I hope you will count on us always to be present and to make the contributions that we can. It is a pleasure to see you, sir.

**The Chairman:** Thank you.

Honourable senators, our next witness is Ms. Sylvia Morgan, representing the Halifax County Literacy Council.

Miss Morgan, would you please take a seat. I have heard you give evidence once before, and I was very impressed. I expect to be impressed again. Would you kindly open with a statement of about 10 minutes and then we will ask some questions.

**Ms. Sylvia Morgan, Representative, Halifax County Literacy Council:** Mr. Chairman and honourable senators, I believe you have information as to who I am and what I represent, is that correct?

**The Chairman:** Yes.

**Ms. Morgan:** I represent the Halifax County Literacy Council. I am not a professional as are many of the other people I have seen here today.

Our group is one of volunteers. The Laubach program, which we use, is designed to teach people to read and write the language they speak as quickly and as easily as possible. It is available in English and in French although in our area we use only the English version.

Our service is free because we give our time, and it is confidential. If I were ever to mention anyone by name, I would use a fictitious name.

The Halifax County Literacy Council has about 225 members. Laubach Literacy of Canada has 5,200 trained tutors and our local council has about 175 trained tutors. We also have about 50 associate members—people who want to be associated with us but who have not taken the training. Within Nova Scotia there are 20 councils such as ours and they are located in different areas of the province.

Our first purpose, as we see it, is to publicize the problem of literacy and illiteracy in our own particular region. We do this locally by using brochures and we rely on free broadcasting on the radio and television. We also send speakers out to talk to any interested groups or to individual persons. It is very much a people-oriented group.

Nationally and regionally we really benefit when any government spokesman or anyone associated with government speaks out about the illiteracy problem. I can always tell when a speech has been made or when there has been a commentary on the television about this particular subject because my phone never stops ringing. This is something we are glad of. In turn, the news media picks up anything which is mentioned, of

[Traduction]

Nous allons maintenant faire une pause de cinq minutes avant d'entendre le prochain témoin.

**M. Johnston:** Je vous remercie, monsieur le président. Il nous fait toujours plaisir de comparaître devant les comités sénatoriaux. J'espère que vous continuerez de nous inviter et que vous nous permettrez de vous apporter notre témoignage. Nous nous faisons un plaisir de venir vous rencontrer, monsieur.

**Le président:** Je vous remercie.

Honorables sénateurs, notre prochain témoin est M<sup>me</sup> Sylvia Morgan, qui représente le *Halifax County Literacy Council*.

M<sup>le</sup> Morgan, veuillez prendre place. Je vous ai déjà entendu témoigné et j'avais été bien impressionné. Je m'attends encore à l'être aujourd'hui. Avant que nous vous posions des questions, auriez-vous l'obligeance de présenter un exposé d'une dizaine de minutes.

**Mme Sylvia Morgan, représentante du Halifax County Literacy Council:** Monsieur le président et honorables sénateurs, je crois que vous savez déjà qui je suis et quel est l'organisme que je représente, n'est-ce pas?

**Le président:** Oui.

**Mlle Morgan:** Je représente le *Halifax County Literacy Council*. Je ne suis pas spécialiste comme beaucoup de ceux que j'ai entendus ici aujourd'hui.

Notre groupe se compose de bénévoles. Le programme Laubach que nous offrons est une méthode d'enseignement qui permet à l'étudiant d'apprendre à lire et à écrire très rapidement et très facilement. Le programme existe en anglais et en français bien que dans notre région, nous il est dispensé en anglais seulement.

Nos services sont gratuits, parce que nous offrons généreusement notre temps, et tout est confidentiel. Si je devais jamais citer des noms, ils seraient fictifs.

Le *Halifax County Literacy Council* compte environ 225 membres. *Laubach Literacy of Canada* comprend 5 000 moniteurs qualifiés, et notre section environ 175. Nous avons aussi une cinquantaine de membres associés, c'est-à-dire des personnes qui veulent se joindre à nous, mais qui n'ont pas reçu la formation. En Nouvelle-Écosse, il y a 20 conseils comme le nôtre situés dans différentes localités de la province.

Notre premier objectif est de sensibiliser la population à l'alphabétisation et à l'analphabétisme dans notre région. À cette fin, nous distribuons des brochures dans notre localité et nous comptons aussi sur la diffusion gratuite de messages à la radio et à la télévision. Nous détachons aussi des conférenciers qui vont s'adresser aux groupes et aux personnes intéressés. Notre organisme se préoccupe avant tout d'atteindre le grand public.

Nous tirons vraiment profit du fait qu'un porte-parole gouvernemental ou quiconque est associé au gouvernement parle du problème de l'analphabétisme à l'échelle nationale et régionale. Je peux toujours savoir quand un discours a été prononcé à ce sujet ou quand il en a été question à la télévision parce que mon téléphone ne cesse de sonner. Nous en sommes bien heureux. Aussi, les médias font état de tout ce qui se dit à ce sujet,

## [Text]

course, and this leads to more people being introduced into our group.

Greater awareness of the illiteracy problem in Canada can be reflected in the figures. Looking back on my figures from January to April of last year, I find that 33 prospective students and seven prospective volunteer tutors contacted me. In the same period this year, that is from January to April, 55 prospective students and 52 prospective tutors contacted me. I also had 80 other calls from people who wanted information about our council, about what we do and the problem of illiteracy in Nova Scotia. I feel that when government or industry speaks out about illiteracy it filters down and that is what attracts our volunteers.

This is the first time we have run four workshops from September until last weekend. Another trainer and myself were involved in that program to train volunteers. This is the first occasion on which we have not had to advertise and campaign in order to have volunteers come forward. We had people phoning us and volunteering to be trained as tutors on a one-to-one basis. I believe that the higher profile that literacy is receiving at all levels benefits us at the grass roots.

Our second purpose is to recruit and train volunteers. As I say, recently recruiting has not been a problem.

In terms of funding, we ask our volunteers to fund their own workshops. They pay \$6.00 to take these workshops. Our council has to fund the cost of the trainers. At the moment, not only within our own council but across the province, there is a great shortage of trainers.

Laubach Literacy of Canada has a very long and, I think, very good training procedure for trainers. Those are the people who will train the volunteer tutors. It involves attending a lot of workshops, presenting every aspect of the workshop and also attending training workshops for trainers. It also involves reading certain background materials, critiquing other workshops, critiquing your own workshop and things like that. It takes a long time and it means a fair amount of travel.

As a volunteer tutor, I have now become a volunteer trainer. This is the area where our council is really strapped for funds. We have upped our membership to \$6.00 this year to try to deal with that. Of course, we do not pay the trainers but we do give them allowances for their gas, lodging and registration fees.

The third purpose of our group is to provide basic tutoring. This is done on a one-to-one basis. Recently, a lady called me to say that she would take the workshop but she later called back and said that she had considered it and had come to the conclusion that it would be a waste of her time to teach on a one-to-one basis. I thanked her and said that I respected her opinion. However, I would have liked to have told her about

## [Traduction]

ce qui permet bien sûr de faire connaître notre organisme à un plus large public.

On est plus sensibilisé au problème de l'analphabétisme au Canada, comme l'indiquent les chiffres. D'après ceux que j'ai en main pour la période allant de janvier à avril l'an dernier, 33 personnes intéressées à s'inscrire à notre programme comme étudiants et 7 comme moniteurs bénévoles ont communiqué avec moi. Durant la même période cette année, de janvier à avril, j'ai répondu à de nouvelles demandes de la part de 55 étudiants et de 52 moniteurs. J'ai aussi reçu 80 appels de personnes désireuses de se renseigner sur notre conseil, nos activités et le problème de l'analphabétisme en Nouvelle-Écosse. À mon avis, quand des représentants du secteur public ou privé parlent de l'analphabétisme, leurs propos font boule de neige et nous attirent des bénévoles.

C'est la première fois que nous organisons quatre ateliers entre septembre et la fin de semaine dernière. Un de mes collaborateurs m'a aidé à mettre en œuvre le programme de formation des bénévoles. C'est la première fois que nous n'avons pas eu à faire de publicité pour recruter des bénévoles. Les intéressés nous téléphonaient pour s'inscrire à la formation des moniteurs qui dispensent un enseignement personnalisé. J'imagine que la publicité que reçoit l'alphabetisation, à tous les niveaux, nous profite à nous qui sommes de la base.

Notre deuxième objectif est de recruter et de former des bénévoles. Comme je l'ai dit, récemment, le recrutement posait un problème.

Pour ce qui est des fonds, nous demandons à nos bénévoles de payer eux-mêmes leurs ateliers. Ils doivent déboursier 6 \$ à cette fin. Notre conseil assume les frais des responsables des ateliers. À l'heure actuelle, pas seulement à notre conseil, mais à tous ceux de la province, il y a pénurie de responsables de la formation.

*Laubach Literacy of Canada* offre à mon avis un exhaustif, excellent et fort programme de formation des responsables de la formation. Ceux qui l'ont suivi sont en mesure de former les moniteurs bénévoles. Les participants doivent assister à beaucoup d'ateliers qui expliquent tous les aspects du programme d'enseignement et aux ateliers donnés par les autres participants dans le cadre de la formation. Ils doivent aussi lire de la documentation, faire la critique des ateliers-écoles et du leur, etc. La formation est longue et suppose beaucoup de déplacements.

J'ai été moniteur bénévole et je suis maintenant un des responsables de la formation des bénévoles. À ce chapitre notre conseil a vraiment besoin de fonds. Nous avons haussé la cotisation de nos membres à 6 \$ cette année pour essayer d'améliorer la situation. Bien sûr, nous ne payons pas les responsables de la formation, mais nous leur versons des indemnités pour l'essence, l'hébergement et les frais d'inscription.

Le troisième objectif de notre groupe est d'offrir un enseignement personnalisé. Récemment, une dame, qui s'était renseigné sur l'atelier de formation des moniteurs, m'a rappelé pour me dire qu'après réflexion elle avait le sentiment de perdre son temps à enseigner à une seule personne à la fois. Je l'ai remercié et lui ai dit que je respectais son opinion. Cependant, j'aurais aimé lui parler des trois étudiants qui venaient de com-



## [Text]

the three students who had just contacted me. One had never been to school in her forty odd years but had recently learned English and now wanted to learn to read and write it. Another had been deaf for 16 years, had just undergone surgery and realized that he could not spell because he had never heard. The third person had just come out of Springhill and now that he was on the streets he wanted to be tutored. If she could have put those students in a class setting and taught them, I would have admired her greatly.

We find that one-to-one teaching is successful because virtually every case which comes to us is unique. Every problem is different. If a student has had schooling, he or she has had a lot of negative experiences. However, I am not here to school bash but, nonetheless, they have no confidence in themselves in a class-room setting. Unfortunately, a lot of men call me and tell me that they went to basic upgrading but because there was a classroom environment, they dropped the course. Laubach Literacy has found that teaching on a one-to-one basis has been a success.

One of our major difficulties is the way in which we reach our students because, you must remember, they are unable to read. They rely chiefly on television and radio. Very little advertising has been carried out lately because we have had so many referrals. I have conducted an analysis of how students hear about us by asking students how they came to contact us. Seventeen members of the group who contacted us this year heard about us through the free television commercials which television stations run. Two students heard via the library. The vast majority of tutors heard via the library, by picking up the brochures, and only four of them heard via television. So I think that is how we are going to reach our students.

Within our local council we have areas of concern, and I am sure this is also true for other councils across the province and across the country. Recently, for the last couple of months, we have had referred to us people who are either on parole or probation. I must say that I am pleased with the way that one particular judge dealt with a young offender, who, along with a gang of other kids, had stolen a vehicle and gone for a joyride. Rather than sentence him to go inside, the judge put him on probation on the condition that he seek literacy help. This young man came to us. He is the third person we have seen in the last few weeks. This is something new to our group and we feel we may have to get some extra help in that regard.

We also know that within the Halifax-Dartmouth area there is a large number of black people, and the percentage of illiteracy is very high. We have been contacting people in that area to go out and give training workshops. Rather than send our tutors into these areas, we could train tutors from the area to work with those people.

As to teenagers, we are getting more and more young people seeking help. Many of them are in school and are told that if they quit now, they will be functionally literate. Ultimately, I would like to see our services available to elementary schools.

## [Traduction]

muniquer avec moi. Une d'entre elles, dans la quarantaine, n'avait jamais fréquenté l'école, mais venait d'apprendre l'anglais et voulait maintenant apprendre à lire et à écrire. Un autre, sourd depuis 16 ans, venait de subir une opération et avait constaté qu'il ne savait pas l'orthographe parce qu'il n'avait jamais entendu. Le troisième, qui sortait de Springhill, voulait, maintenant qu'il était libre, recevoir un enseignement personnalisé. Si cette dame avait réussi à enseigner la matière, à ces étudiants particuliers dans une classe ordinaire, je l'aurais beaucoup admirée.

Pour nous, l'enseignement personnalisé est fructueux parce que pratiquement chaque personne qui s'adresse à nous vit une situation unique en son genre. Elles ont toutes des problèmes différents. Les étudiants qui ont fréquenté l'école ont tous eu des expériences négatives. Je ne suis pas ici pour dénigrer les établissements scolaires, mais il reste que ces étudiants ne sont pas à l'aise dans une classe. Malheureusement, beaucoup d'hommes m'appellent pour me dire qu'ils se sont inscrits à ces cours de rattrapage, mais les ont abandonné parce que les cours étaient donnés en classe. *Lauback Literacy* estime que l'enseignement personnalisé donne de bons résultats.

Une de nos principales difficultés tient aux moyens que nous devons utiliser pour atteindre nos étudiants parce que, comme vous devez vous le rappeler, ils ne peuvent lire. Ils comptent surtout sur la télévision et la radio pour se renseigner. Nous avons fait très peu de publicité dernièrement parce que la plupart de nos étudiants nous ont été adressés par d'autres. J'ai demandé, pour analyse, à nos étudiants comment ils avaient entendu parler de nous. Dix-sept d'entre eux nous ont joints après avoir entendu un message télévisé. Deux ont entendu parler de nous à la bibliothèque. La grande majorité des moniteurs ont été mis au courant de notre existence par la bibliothèque, par des brochures, et seulement quatre d'entre eux par la télévision. Donc, je pense que ce sont les moyens que nous allons utiliser pour atteindre nos étudiants.

Notre conseil a des préoccupations et je suis sûr que les autres conseils de la province et du pays en ont aussi. Récemment, nous avons accueilli des personnes mises en liberté surveillée ou provisoire. Je dois dire que je suis heureuse de la décision qu'un juge a rendue au sujet d'un jeune contrevenant qui, avec un groupe d'amis, avait volé une voiture pour faire une balade. Au lieu de le condamner à la prison, il l'a mis en liberté surveillée à la condition qu'il apprenne à lire et à écrire. Ce jeune homme s'est adressé à nous. Il est le troisième que nous avons reçu au cours des dernières semaines. C'est nouveau pour nous et nous croyons que nous aurons besoin d'aide à ce sujet.

Nous savons aussi que dans la région de Halifax-Dartmouth, il y a beaucoup de noirs dont le pourcentage d'analphabétisme est très élevé. Nous sommes entrés en contact avec des personnes de cette région pour y donner des ateliers de formation. Au lieu d'envoyer nos moniteurs, nous pourrions former des moniteurs venant de la région.

Pour ce qui est des adolescents, nous en accueillons de plus en plus. Beaucoup fréquentent l'école et se font dire que s'ils abandonnent leurs études maintenant, ils pourront se débrouiller pour lire et écrire. Un jour, j'aimerais que nos services



[Text]

In Nova Scotia we are fortunate, as I mentioned, in that we are funded across the province. There is \$10,000 set aside for the materials that we use. We are most grateful, because we do not have to put our efforts into fund raising for materials but can concentrate instead on tutoring. Just in the Halifax region we donated last year 3,350 tutoring hours.

**The Chairman:** I realize that illiterates are individuals, but on average, can you say how long it takes to go through the program?

**Ms. Morgan:** I can give a range, Mr. Chairman. In another council a young lady was very keen and had a tutor who would meet with her more frequently than usual. She completed our whole four books, going from zero to basic literacy, in nine months. On the other hand, I know of a student from New Brunswick, a great, big gentleman, who took seven years to complete those books. He is so very proud now that he is literate after seven years. There is a great degree of variation. We try to meet with our students twice a week for an hour and a half at a time.

**The Chairman:** If you had met more often with that very large gentleman from New Brunswick, would he have learned faster or is there a sort of saturation point reached by the students?

**Ms. Morgan:** In some ways it would depend on the gentleman. If he is putting in an eight-hour day shovelling or chopping, after which he goes home and the wife tells him to mow the lawn, then he comes to the tutor for tutoring, there is not much sense in putting more than an hour or an hour and a half in. I don't think he could stand to come more than twice a week because of all of his other commitments. Many of our students are employed, so they are fitting us in, so to speak.

**Le président:** Est-ce que vous êtes intéressée à poser des questions?

**Le sénateur Rousseau:** Je me préoccupe du financement de votre conseil lui-même. Vous nous avez dit que certains tuteurs payaient une somme d'argent de \$6 et d'autres moins. Le conseil lui-même, où prend-il ses sources de financement pour pouvoir rester permanent?

**Ms. Morgan:** I think that this is one way we have managed to survive. Laubach Literacy came to Nova Scotia in 1970 and our council was set up in 1971. We have simply relied upon our \$4 membership, which will go up to \$6 in June, and the \$6 workshop fee. In addition, we do appeal to church groups and to service groups. We publish this little brochure, of which we have about 20 copies left. This was published with the help of the Dartmouth East rotary club.

Sometimes members suggest that we go for a government grant, but, as I see it, the problem with a grant is that the funds run out after a limited period. I am not speaking of the

[Traduction]

soient offerts aux écoles primaires. En Nouvelle-Écosse, nous sommes chanceux, comme je l'ai indiqué, étant donné que nous sommes financés à l'échelle de la province. Un budget de 10 000 \$ est réservé au matériel que nous utilisons. Nous sommes très reconnaissants parce que nous n'avons pas à organiser de levée de fonds pour le matériel et que nous pouvons concentrer nos efforts sur l'enseignement personnalisé. Dans la région d'Halifax seulement, nous avons donné l'an dernier 3 350 heures d'enseignement personnalisé.

**Le président:** Je sais que la situation de chaque analphabète est unique en son genre, mais, en moyenne, pouvez-vous nous dire combien il faut compter de temps pour terminer le programme?

**Mme Morgan:** Je peux vous en donner une idée, monsieur le président. Dans un autre conseil, une jeune dame très brillante était suivie par un moniteur qui la rencontrait plus souvent qu'à l'ordinaire. Elle a terminé les quatre livres du programme, du point de départ jusqu'à l'instruction de base, en neuf mois. Par ailleurs, je connais un étudiant du Nouveau-Brunswick, un monsieur remarquable, qui a pris sept ans pour terminer le programme. Il est très fier de savoir lire et écrire après sept ans. La durée d'apprentissage varie beaucoup. Nous essayons de rencontrer nos étudiants deux fois par semaine, pendant une heure et demie chaque fois.

**Le président:** Si vous aviez pu offrir plus d'heures d'enseignement à cet homme du Nouveau-Brunswick, aurait-il pu apprendre plus rapidement ou les étudiants atteignent-ils un point de saturation?

**Mme Morgan:** D'une certaine façon, tout dépend de l'étudiant. S'il travaille dur pendant huit heures, puis qu'il rentre chez lui et tond la pelouse avant de venir suivre ses cours, il est difficile de donner un cours de plus d'une heure et demie. Je ne pense pas qu'un étudiant pourrait venir plus de deux fois par semaine dans ces conditions, en raison de tous ses autres engagements. La plupart de nos étudiants travaillent et essaient de trouver un peu de temps pour nous.

**The Chairman:** Would you like to ask some questions?

**Senator Rousseau:** I'm wondering about the funding of your Council itself. You told us that some trainers pay \$6.00 and some less. Where does the Council itself find the funding to operate on a permanent basis?

**Mme Morgan:** Je pense que c'est une façon que nous avons adoptée pour réussir à survivre. *Laubach Literacy* s'est établi en Nouvelle-Écosse en 1970, et notre conseil a été formé en 1971. Nous avons compté pour vivre uniquement sur la cotisation de 4 \$ de nos membres, qui passera à 6 \$ en juin, et sur les frais d'inscription aux ateliers, fixés à 6 \$. De plus, nous demandons des fonds à des groupes religieux et communautaires. Nous publions cette petite brochure dont il me reste une vingtaine d'exemplaires. Nous avons pu la publier avec l'aide du club Rotary de Dartmouth est.

Il arrive que des membres nous suggèrent de demander une subvention publique, mais, à mon avis, le problème avec les subventions, c'est qu'après un certain temps, les fonds sont

**[Text]**

\$10,000 that our provincial government has provided for 17 years now—it began as a pilot project and they have been piloting all that time. This is very useful, if only for such direct expenses as publishing brochures, training tutors and other immediate needs. There was a government program in aid of a group in an area of the city which has a high literacy rate and which is economically depressed. But the funding ran out at Christmas, and I was aware of that because in January our phone began ringing with their ex-students. We have continued to operate because our tutors give so much.

Up until this year, for example, we have not even had a phone of our own. We have relied on my own personal phone. The phone company will not give us a listing in the book and people cannot reach us through directory assistance. By raising our membership fees and what have you, we have tried this year to pay for our phone.

We have also heard via our chairman, who approached someone in the department of education, that there is another sort of budget that he can go to. We hope that, in the case of emergencies, we may be able to get some funding from that budget.

**Le sénateur Rousseau:** Est-ce que vous avez des expériences, par exemple, que cette formation élémentaire a pu conduire un étudiant ou une étudiante à se trouver un emploi? Est-ce que cela leur a aidé à trouver un emploi?

**Ms. Morgan:** I can speak personally of one lady who was working in a Smitty's restaurant in Halifax. She began at the lowest position in the kitchen and worked up to kitchen manager. She could read fairly well but her spelling and writing were terrible. She came to me when she was expecting her first baby. I tutored her for about two years. This winter she took basic typing and business English and will be going into office work. We also receive calls from employers who recognize that they have illiterate workers. Those employers say that their workers cannot go any further in their jobs. Roscoe's restaurant in Halifax has just contacted me with this sort of problem. The manager there says that he has two employees who can go no further than chopping vegetables unless they learn to read and write. Rather than fire them, he would like to see them trained.

I wonder whether the research officer has supplied the members of the committee with the information on the federal government, Laubach and industry?

**Miss Dearing:** I have provided to the committee members everything that you gave to me.

**Ms. Morgan:** I mentioned several things on the phone to you, however.

**Miss Dearing:** I did not inform them about those things we spoke of on the phone.

**[Traduction]**

épuisés. Je ne parle pas des 10 000 \$ que le gouvernement de la province nous verse depuis 17 ans maintenant, à l'origine, c'était un projet-pilote, mais il continue de nous financer. Son aide est très utile, ne serait-ce que pour les dépenses directes comme la publication de brochures, la formation des moniteurs et d'autres besoins immédiats. On a mis en œuvre un programme public pour venir en aide à un groupe de citoyens de la ville dont les revenus étaient faibles et le taux d'analphabétisme élevé. Mais le programme a manqué de fonds à Noël et je m'en suis rendu compte parce qu'en janvier nous avons commencé à recevoir des appels des anciens étudiants de ce programme. Nous continuons d'exister parce que nos moniteurs sont très généreux de leur temps.

Jusqu'à cette année, par exemple, nous n'avions même pas le téléphone. Nous recevions nos appels à mon numéro personnel. La compagnie de téléphone ne voulait pas nous inscrire dans l'annuaire, et on ne pouvait nous joindre en faisant appel à l'assistance annuaire. En augmentant la cotisation de nos membres et grâce à d'autres fonds, nous avons essayé cette année de payer notre compte de téléphone.

Nous avons également su de notre président, qui a parlé à un représentant du ministère de l'Éducation, qu'il y a d'autres fonds auxquels nous pourrions faire appel. Nous espérons pouvoir nous en servir dans les cas d'urgence.

**Senator Rousseau:** Have you any experience that suggests this basic training helped a student get a job? Did it help them to find work?

**Mme Morgan:** Je peux parler d'une dame que j'ai connue personnellement qui travaillait dans un restaurant Smitty à Halifax. Elle a commencé au bas de l'échelle, dans la cuisine, pour devenir chef de la cuisine. Elle pouvait lire assez bien, mais pour ce qui est de l'orthographe et de la rédaction, c'était affreux. Elle est venue me voir quand elle attendait son premier enfant. Je lui ai donné des cours pendant environ deux ans. Cet hiver, elle a appris les rudiments de la dactylographie et l'anglais des affaires pour se diriger dans le travail de bureau. Nous recevons aussi des appels d'employeurs qui avouent avoir des employés illettrés. Ils admettent qu'il n'y a pas de possibilité d'avancement pour eux. Le gérant du restaurant Roscoe à Halifax m'a parlé de ce genre de problème. Il affirme qu'il a deux employés qui ne peuvent faire autre chose que couper des légumes à moins qu'ils apprennent à lire et à écrire. Plutôt que de les congédier, il aimerait qu'ils suivent nos cours d'alphabétisation.

Je me demande si l'attachée de recherche a transmis aux membres du comité des renseignements concernant le gouvernement fédéral, Laubach et l'industrie?

**Mlle Dearing:** J'ai fourni aux membres du comité tout ce que vous m'avez donné.

**Mme Morgan:** Je vous ai tout de même communiqué plusieurs renseignements au téléphone.

**Mlle Dearing:** Je n'ai pas transmis ceux que vous m'avez communiqués au téléphone.



## [Text]

**Ms. Morgan:** There is under way right now what could be called a pilot project. This is being carried out through Laubach International and the federal government and involves going into the workplace. There is a pilot project in Manitoba, in industrial Ontario and in Cape Breton, Nova Scotia. The employer is giving half an hour of time—in other words, he is paying the student, the worker—and the worker is donating a half an hour of his time. The tutoring is to be done at the work place and the tutors will be trained by Laubach. They will either be brought in from the outside or taken from that particular business or industry and trained to tutor other members of their work force.

**Le sénateur Rousseau:** Est-ce votre clientèle reçoit une attestation de ses cours pour présenter à un employeur quelconque, par exemple?

**Ms. Morgan:** Yes. We issue a certificate following each of the books. This is also a motivational aspect of the program, because for a lot of those people it is the first piece of paper they have ever received. Then there is a certificate for the completion of the whole program.

**Miss Dearing:** You spoke of your four books which your students have to complete. Who designed those books?

**Ms. Morgan:** They were originally designed by Dr. Frank Laubach, who was a missionary to the Philippines. It was for use of the language there. It was adapted for use with many other languages, and following the Second World War the United States discovered that it had a literacy problem; so it was adapted for use with English. It was revised again and it was called *The New Streamlined English Series*. It was again revised just a few years ago, and it is now called *The Laubach Way to Reading*. It is continually under revision and I believe the standards are maintained with the tutor training so that the materials are used properly. But Dr. Laubach's son continues to work with the foundation. It is a non-profit organization. It also has its own press, so that the books we use are as cheap as any books can be. They are published by "The New Readers' Press", which is a non-profit press.

**Miss Dearing:** On what scale does this Laubach system exist in Canada?

**Ms. Morgan:** There are now provincial councils in all of the provinces. There is a national executive, the chairman of which comes from Nova Scotia, and with each province there is a provincial council; and there are then the local councils.

**Miss Dearing:** And your local council is part of the provincial council?

**Ms. Morgan:** Yes.

**Miss Dearing:** And then there is the national level.

**Ms. Morgan:** Yes.

**The Chairman:** How many students are handled?

**Ms. Morgan:** I do not have the figures for the whole council, because our council deals with the whole county; but I do have the figures for Halifax for last year. For tutoring in the home, which is where I do it, we had 34 tutors tutoring 36 students;

## [Traduction]

**Mme Morgan:** Nous avons mis en œuvre un projet-pilote en milieu de travail avec l'aide de *Laubach International* et du gouvernement fédéral. Il est implanté au Manitoba, dans la région industrielle de l'Ontario et au Cap-Breton, en Nouvelle-Écosse. Dans le cadre de ce projet d'alphabetisation l'employeur accorde une demi-heure du temps de travail pour l'enseignement, autrement dit il paye l'étudiant ou le travailleur, et le travailleur fait don d'une demi-heure de son temps. Les cours personnalisés se donnent au travail, et les moniteurs sont formés par *Laubach*. Ils sont recrutés à l'extérieur de l'entreprise ou au sein de l'entreprise et formés pour enseigner à leurs collègues de travail.

**Senator Rousseau:** Do your clients receive a certificate of studies that they could show a potential employer, for example?

**Mme Morgan:** Oui. Nous délivrons un certificat chaque fois qu'un étudiant termine un manuel. C'est aussi un facteur de motivation du programme parce que, pour beaucoup d'étudiants, ce certificat est leur premier diplôme. Puis, on délivre un certificat à la fin du programme.

**Mlle Dearing:** Vous parlez des quatre manuels que vos étudiants doivent apprendre. Qui les a conçus?

**Mme Morgan:** Ils ont été conçus par M. Frank Laubach, missionnaire aux Philippines. Ils servaient à l'enseignement de la langue dans ce pays. Ils ont été adaptés à bien d'autres langues, et après la Seconde guerre mondiale, les États-Unis, après avoir découvert qu'il y avait beaucoup d'analphabètes dans leur pays, ont adapté le cours à l'apprentissage de l'anglais. On l'a revu et intitulé *«The New Streamlined English Series»*. Après une autre révision, il y a quelques années, on l'a baptisé *«The Laubach Way to Reading»*. On fait constamment la révision de la méthode et je crois que les normes sont garanties par des moniteurs formés à bien utiliser le matériel. Le fils de M. Laubach travaille encore à la fondation. C'est un organisme à but non lucratif. Il imprime lui-même les manuels qui coûtent le moins cher possible. Ils sont publiés par la maison d'édition *«The New Readers' Press»*, qui elle aussi est un organisme à but non lucratif.

**Mlle Dearing:** Quelle est l'importance du programme Laubach au Canada?

**Mme Morgan:** L'organisme a aujourd'hui des conseils provinciaux dans toutes les provinces. Il y a un conseil exécutif national, dont le président vient de la Nouvelle-Écosse et des conseils régionaux.

**Mlle Dearing:** Et votre conseil local fait partie du conseil provincial.

**Mme Morgan:** Oui.

**Mlle Dearing:** Puis il y a le conseil national.

**Mme Morgan:** Oui.

**Le président:** Combien d'étudiants y a-t-il?

**Mme Morgan:** Je n'ai pas les chiffres pour tout le conseil parce qu'il s'étend d'un bout à l'autre du pays; mais j'ai les chiffres de l'an dernier pour Halifax. Pour ce qui est de l'enseignement à domicile, ce que je fais, nous avons eu 34 moniteurs



[Text]

tutoring at a particular school—again, just volunteers going in but using that school—we had 19 tutors with 19 students; and then tutoring at one of the libraries in the city we had 14 tutors with 14 students.

**The Chairman:** So in effect what we need is many more people like you, because you are scratching the surface, are you not?

**Ms. Morgan:** Yes. We have about 35 people waiting to be trained right now. We have about 20 students waiting for tutors. We gave a workshop, as I say, last week and we trained 23 tutors. But, of course, everyone who is trained does not immediately take a student. But I know that our coordinators are waiting for more tutors. Our problem is that we do not have the trainers. As I say, we have not advertised to get more volunteer students because we have not been able to give the workshops that are required.

**Miss Dearing:** What do your workshops entail? How do you train someone to be a good tutor?

**Ms. Morgan:** That's a good question. To become a volunteer tutor, you need to be literate yourself and to have a love and a desire to help someone else. So our training workshops begin with an identification of the problem, so that people are aware of it; and then we give them an awareness session, where we present them with a chart. It is in spoken English, but it is written in the Cyrillic alphabet. So they are presented with a story to read, which absolutely drives them crazy. They are frustrated; they are defensive. Through this experience we sensitize them, we hope, to the way that the non-reader is trying to function in our literate society. From there we take them through a very thorough covering of the first skill book—because it is the most important. We have EOTO, as we call it, which means each one teach one, where one of the prospective tutors is the tutor and the other is the student, and then there is a role change. We have them practising in groups. We trainers go around making sure that they are using the method correctly.

The method is a sound symbol relationship. When Dr. Laubach used it in the Philippines, they had a limited number of sounds. He took a very common article and superimposed over that article an English letter. So in English we have "This is a bird with a long tail and a round body. Say 'bird'. This looks like a bird with a long tail and a round body". Superimposing the letter over the figure, the person is getting both the printing—because we teach manuscript writing—right along with teaching them to read. We say "This is the word 'bird'; read 'bird'." The person is reading right from the first lesson, and he goes home very excited because this is the first time that he has been able to do that. Granted that at first the student is merely sight reading; but we are building the sounds. We begin with the initial consonants, and we then go to the short vowel sounds. We teach them blends, and then diagraphs; and later on we teach them the long vowel sounds and all of the variants.

[Traduction]

et 36 étudiants; pour ce qui est de l'enseignement dans un établissement d'enseignement, encore une fois il s'agit de bénévoles à qui on permet d'utiliser des salles de classe, il y a eu 19 moniteurs et 19 étudiants; et pour ce qui est de l'enseignement dispensé dans les bibliothèques de la ville, nous avons eu 14 moniteurs et 14 étudiants.

**Le président:** Donc, en fait, nous avons besoin de plus de moniteurs comme vous parce que vous ne faites que le plus gros du travail, n'est-ce pas?

**Mme Morgan:** Oui. Environ 35 personnes attendent de suivre la formation présentement. Une vingtaine d'étudiants attendent qu'un moniteur soit prêts à leur enseigner. Nous avons donné un atelier, comme je l'ai dit, la semaine dernière et nous avons formé 23 moniteurs. Mais, bien sûr, tous ceux qui ont reçu la formation ne commencent pas tout de suite à enseigner. Je sais que nos coordonnateurs veulent plus de moniteurs. Le problème est que nous n'avons pas assez de responsables de la formation. Comme je l'ai dit, nous n'avons pas fait de publicité pour recruter plus d'étudiants parce que nous n'avons pu organiser le nombre d'ateliers nécessaires.

**Mlle Dearing:** Quel genre de formation donnez-vous au cours des ateliers? Que doit apprendre quelqu'un pour devenir bon moniteur?

**Mme Morgan:** C'est une bonne question. Pour devenir moniteur bénévole, il faut savoir lire et écrire et vouloir de tout cœur aider autrui. Nos ateliers de formation commencent par définir le problème pour renseigner les participants, puis il y a une séance de sensibilisation au cours de laquelle nous leur présentons une histoire. C'est de l'anglais parlé, mais rédigé en caractères cyrilliques. C'est donc un véritable tour de force que de lire cette histoire. Les participants s'énervent, sont sur la défensive. Cette expérience les sensibilise, nous l'espérons, à la façon dont l'analphabète essaie de fonctionner dans notre société. Puis, nous étudions en profondeur le premier manuel, parce que c'est le plus important. Nous organisons des mises en situation où les participants se mettent à tour de rôle dans la peau du moniteur et dans celle de l'étudiant. Nous les faisons s'exercer en groupes. Les responsables de la formation passent d'un groupe à l'autre pour s'assurer qu'ils suivent la méthode.

La méthode se sert de symboles phonétiques. Quand M. Laubach l'utilisait aux Philippines, il y avait un nombre limité de sons. Il a pris un article très commun au-dessus duquel il a écrit une lettre en anglais. Donc, si nous avons «C'est un oiseau avec une longue queue et un corps rond. Dites «oiseau». Voici un oiseau avec une longue queue et un corps rond». Comme l'orthographe est au-dessus de l'image, l'étudiant apprend les caractères d'imprimerie, parce que nous enseignons l'écriture cursive, en même temps qu'il apprend à lire. Nous leur disons «Voici le mot «oiseau»; dites «oiseau».» L'étudiant lit dès la première leçon et il rentre chez lui très excité parce que c'est la première fois qu'il y parvient. Au départ, l'étudiant ne fait que déchiffrer, mais nous lui apprenons les sons. Nous commençons par les consonnes de base, puis nous passons aux voyelles. Nous leur apprenons à agencer les syllabes, puis à les associer aux images; plus tard, nous leur apprenons les diphtongues et

*[Text]*

Comprehension is included. Each lesson consists of a chart, of a story, of a check-up on the lesson before, of written exercises and homework, plus a lot of oral skills, both listening and speaking skills, with the phonetic problem that we are working with on that particular day.

**The Chairman:** Suppose that you could pay; could you get more tutors?

**Ms. Morgan:** Well, within the Laubach system we are not allowed to. We are volunteers.

**The Chairman:** But another system.

**Ms. Morgan:** We might get more tutors, but I think that, first, we would get them on a shorter term basis, because they would look at us as being between job A and job B. Secondly, learning never takes place until there is a good understanding and relationship set up between the tutor and the student. As an example of this, the tutor always sits to the right of the student so that you do not hide anything. I was sitting next to a 47-year old man one evening at my dining table and I reached across to show him something; and he flung back his hands, turned scarlet, and said "I thought you were going to rap my knuckles". So the person who is tutoring the students needs a great deal of empathy and understanding; and I am not sure that just paying someone will bring that about.

**Miss Dearing:** But you could fund the training of tutors?

**Ms. Morgan:** Yes. The training of the tutors? Yes—or the training of the trainers. The tutors do not seem to mind paying \$6—it might go up to \$8 next year—to take the workshop; and that includes their membership in the council. But it is our trainers. Last year we lost two trainers. One moved to England and one went sailing in the Caribbean for the year, and suddenly we were without trainers. I myself can give up weekends, evenings and days because I do not work—my husband works; but one of our other trainers is a young girl, and she is working. So her problem is in getting the time, as well as the funds, to go away. So I would say, yes, that is where we could use help.

**Miss Dearing:** But does the \$6, which you ask them to pay, cover the cost of training the tutors?

**Ms. Morgan:** It does to the extent that we use donated facilities. So we have no charge for rooms. All of the visual aids, and so on, have either been purchased by the council—the ones that come from Laubach—or are made by the volunteers. It does not cover the other costs, if we have to bring in trainers. We have had to bring in a lead trainer from Lunenburg for our last workshops. So we have to cover that out of the fees or any fund-raising that we have done. But we feel that if we ask for more than that we will discourage people—because if you are a volunteer you will not want to dig much deeper than that.

*[Traduction]*

toutes les variantes. Cela s'accompagne d'exercices de compréhension. Chaque leçon comprend un tableau, une histoire, une vérification de la leçon précédente, des exercices écrits et un devoir, plus un grand nombre d'exercices oraux, mettant à l'épreuve leurs aptitudes à écouter et à parler, tout cela associé au problème phonétique que nous étudions ce jour-là.

**Le président:** Supposons que vous pourriez rémunérer vos moniteurs; pourriez-vous en trouver un plus grand nombre?

**Mme Morgan:** La méthode Laubach ne nous permet pas de le faire. Nous sommes bénévoles.

**Le président:** Mais une autre méthode.

**Mme Morgan:** Nous pourrions en trouver davantage, mais d'une part, ils viendraient pour une période plus limitée parce qu'ils nous considéreraient comme un endroit où ils seraient en transition entre deux emplois; d'autre part, il n'y a pas d'apprentissage sans une bonne entente et une bonne relation entre le moniteur et l'élève. Par exemple, le moniteur s'assoit toujours à la droite de l'élève de façon à ne rien lui cacher. Un soir à table, j'étais assise près d'un homme de 47 ans et je me suis penchée vers lui pour lui montrer quelque chose; il s'est enlevé les mains en sursaut, a rougi et m'a dit qu'il avait eu peur que je lui tape sur les doigts. Par conséquent, le moniteur doit faire preuve de beaucoup de sympathie et de compréhension; et je ne suis pas certaine que le seul fait de le rémunérer permette d'obtenir ce résultat.

**Mlle Dearing:** Mais pourriez-vous financer la formation de moniteurs?

**Mme Morgan:** Oui. La formation de moniteurs? Oui... Les moniteurs ne semblent pas faire de cas de payer 6 \$—cela pourrait monter à 8 \$ pour l'an prochain—pour suivre l'atelier; cela leur donne le droit d'être membres du conseil. Mais il s'agit de nos moniteurs. L'an dernier, nous en avons perdu deux. Un est démenagé en Angleterre et l'autre est parti faire de la voile dans les Antilles pour l'année, et nous nous sommes tout à coup retrouvés sans moniteur. En ce qui concerne, je peux sacrifier mes fins de semaine, mes soirées et mes journées parce que je ne travaille pas à l'extérieur—contrairement à mon mari; mais une autre de nos monitrices est une jeune fille, et elle travaille à l'extérieur. Son problème est donc de trouver le temps, et les fonds nécessaires. Par conséquent, je dirais oui, voilà un domaine où nous pourrions obtenir de l'aide.

**Mlle Dearing:** Mais les 6 \$ que vous demandez couvrent-ils le coût de formation des moniteurs?

**Mme Morgan:** Dans la mesure où nous utilisons des installations gratuites. Les locaux ne nous coûtent rien. Tous les appareils ont été achetés par le conseil et ceux qui viennent de Laubach sont fabriqués par les bénévoles. Cela ne couvre pas les autres coûts, si nous devons déplacer des moniteurs. Nous avons dû faire venir un instructeur de Lunenburg pour nos derniers ateliers. Nous devons défrayer ces personnes avec cet argent ou avec les fonds recueillis lors d'une campagne de financement. Mais nous croyons que si nous en demandons davantage, nous découragerons nos gens—parce que les bénévoles ne peuvent se dévouer plus que cela.

**[Text]**

**Le sénateur Rousseau:** Est-ce que votre taux de succès est assez élevé? Est-ce que vos étudiants apprennent à lire assez rapidement? Vous avez mentionné qu'ils apprenaient après avoir lu seulement quatre livres.

En ce qui concerne le Canada, est-ce que vous avez un pro rata d'un étudiant par moniteur, tuteur ou professeur? Si vous avez un prorata de 34 sur 36, c'est quasi le pro rata d'un étudiant par tuteur ou professeur.

**Ms. Morgan:** We always tutor on a one-to-one basis. The reason we have 34 tutors and 36 students in Halifax is that I have take on two students. The students are not tutored at the same time. After the students have the basic literacy training we encourage them to go to basic upgrading, which usually is offered through the school system in a small group setting.

**The Chairman:** Do you know of other programs that teach literacy on a professional basis, programs where people are paid to do what you so generously donate?

**Ms. Morgan:** I believe that a small pilot project was offered across Canada through youth employment last year where they paid unemployed youth to tutor other illiterate youth. The only other tutoring that I know of is either private tutoring or tutors that teach at the YMCA or the YWCA.

**The Chairman:** I am most grateful, moved and impressed by your goodness.

**Ms. Morgan:** It is not only mine. We must remember all those other people, those 5000 volunteers across Canada who sit at the kitchen table in someone else's kitchen to tutor. Right now I have a man on the south shore who has been unemployed because he is injured. He cannot read and write and he is at home. He wants a tutor and we do not have a tutor in that particular village. He doesn't have any money for gas to travel somewhere else. We have story after story, and I am so grateful that we have so many people in Canada who offer to help.

The greatest help we could receive from any government is, first, publicity and second, help in training our tutors.

The committee adjourned.

**[Traduction]**

**Senator Rousseau:** Do you have a fairly high success rate? Do your students learn to read fairly quickly? You said they learned after having read only four books.

As far as Canada is concerned, do you have a ratio of one student per tutor or teacher? If the ratio is 34 to 36, that's virtually one student per tutor or teacher.

**Mme Morgan:** Notre enseignement est toujours personnalisé. La raison pour laquelle nous avons 34 moniteurs et 36 élèves à Halifax est que je m'occupe de deux étudiants. Ceux-ci ne reçoivent pas leur enseignement en même temps que les autres. Lorsqu'ils ont suivi le cours d'alphabétisation de base, nous les encourageons à se perfectionner, en suivant des cours habituellement offerts par petits groupes en milieu scolaire.

**Le président:** Connaissez-vous d'autres programmes d'alphabétisation professionnelle, des programmes où les enseignants sont rémunérés pour faire ce que vous faites si généreusement?

**Mme Morgan:** Je crois qu'un petit projet pilote a été mis sur pied l'an dernier à l'échelle du Canada par l'entremise d'un programme d'emploi des jeunes, dans lequel on payait des jeunes en chômage pour alphabétiser d'autres jeunes. Les seuls autres cas qui aient été portés à ma connaissance sont les programmes privés ou ceux du YMCA ou du YWCA.

**Le président:** Je suis enchanté, ému et impressionné par votre bonté.

**Mme Morgan:** Ce n'est pas seulement la mienne. Nous devons tenir compte de tous les autres moniteurs, ces 5 000 bénévoles d'un bout à l'autre du Canada qui font œuvre d'alphabétisation autour de tables de cuisine. À l'heure actuelle, j'ai un homme de la rive sud qui a perdu son emploi à la suite d'une blessure. Il ne peut ni lire ni écrire et il reste à la maison. Il veut un moniteur, et nous n'en avons pas dans son village. Il n'a pas d'argent pour se déplacer ailleurs. Nous avons des quantités de cas comme celui-là, et je suis reconnaissante envers les nombreux bénévoles qui offrent leur aide dans tout le pays.

La plus grande aide que nous pourrions recevoir de tout gouvernement est, d'abord, de la publicité, en ensuite une aide pour former nos moniteurs.

La séance est levée.















*If undelivered, return COVER ONLY to:*  
Canadian Government Publishing Centre,  
Supply and Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9

*En cas de non-livraison,*  
*retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:*  
Centre d'édition du gouvernement du Canada,  
Approvisionnement et Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9

---

#### WITNESSES—TÉMOINS

*From the Canadian Federation of Labour:*

Mr. James McCambly, President.

*From Concordia University:*

Mr. Harry Hill.

*From the Association of Universities and Colleges of Canada:*

Dr. David Johnston, President and Principal of McGill University;

Mr. Robert Patry, Director of Government Relations.

*From Halifax County Literacy Council:*

Mrs. Sylvia Morgan.

*De la Fédération canadienne du travail:*

M. James McCambly, président.

*De l'Université Concordia:*

M. Harry Hill.

*De l'Association des universités et collèges du Canada:*

M. David Johnston, président et principal de l'Université McGill;

M. Robert Patry, directeur, Relations avec les gouvernements.

*Du Halifax County Literacy Council:*

M<sup>me</sup> Sylvia Morgan.



Second Session  
Thirty-third Parliament, 1986-87

Deuxième session de la  
trente-troisième législature, 1986-87

## SENATE OF CANADA

## SÉNAT DU CANADA

*The Standing Senate Committee on  
Social Affairs, Science and Technology*

*Le Comité sénatorial permanent des  
Affaires sociales, des sciences et de la technologie*

*Proceedings of the Sub-Committee on*

*Délibérations du Sous-comité de*

# Training and Employment

# La formation et de l'emploi

*Chairman:*  
The Honourable PHILIPPE D. GIGANTÈS

*Président:*  
L'honorable PHILIPPE D. GIGANTÈS

Friday, May 8, 1987

Le vendredi 8 mai 1987

Issue No. 4

Fascicule n° 4

Fourth proceedings on:

Quatrième fascicule concernant:

Examination of the Consultation Paper on Training and  
the document entitled "Employment Opportunities:  
Preparing Canadians for a Better Future"  
and all other related questions

Étude du Document sur la formation et le document  
intitulé: «Occasions d'emploi:  
Préparation pour l'avenir»  
ainsi que toute autre question connexe

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



THE SUB-COMMITTEE ON  
EMPLOYMENT AND TRAINING

The Honourable Philippe D. Gigantès, *Chairman*  
The Honourable Brenda Robertson, *Deputy Chairman*

and

The Honourable Senators:

\*Bonnell  
Marsden  
\*Tremblay

*\*Ex-Officio Members*

(Quorum 3)

LE SOUS-COMITÉ DE LA FORMATION  
ET DE L'EMPLOI

*Président:* L'honorable Philippe D. Gigantès  
*Vice-président:* L'honorable Brenda Robertson

et

Les honorables sénateurs:

\*Bonnell  
Marsden  
\*Tremblay

*\*Membres d'office*

(Quorum 3)

## ORDERS OF REFERENCE

Extract from the Minutes of Proceedings of the Senate October 30, 1986:

The Honourable Senator Gigantès moved, seconded by the Honourable Senator Nurgitz:

"That the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology be authorized to study and report upon the Consultation Paper on Training, issued by the Department of Employment and Immigration, tabled in the Senate on 11th December, 1984, and the document entitled "Employment Opportunities; Preparing Canadians for a Better Future", tabled at the First Minister's Conference held in Regina, Saskatchewan, on 14th and 15th February, 1985;

That Papers and evidence taken on the subject and the work accomplished during the 1st Session of the 33rd Parliament be referred to the Committee; and

That the Committee report no later than December 1, 1987.

The question being put on the motion, it was—  
Resolved in the affirmative."

*Le greffier du Sénat*

Charles A. Lussier

*The Clerk of the Senate*

Extract from the *Minutes of Proceedings of the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology* Tuesday, 4th November 1986:

"The Committee took note of the motion adopted by the Senate on October 30, 1986 authorizing the Standing Senate of Committee on Social Affairs, Science and Technology to study and report upon the Consultation Paper on Training, issued by the Department of Employment and Immigration, tabled in the Senate on 11th December, 1984, and the document entitled "Employment Opportunities; Preparing Canadians for a Better Future", tabled at the First Minister's Conference held in Regina, Saskatchewan, on 14th and 15th February, 1985;

The Honourable Senator Marshall moved,—That a Sub-Committee on Training and Employment be established for this purpose.

The question being put on the motion, it was—  
Resolved in the affirmative.

The Honourable Senator Bonnell moved,—That the Committee Chairman and Vice-Chairman, as well as the Honourable Senators Gigantès, Robertson and Mardsen from the said Sub-Committee and that that the Honourable Senators Gigantès and Robertson be appointed Chairman and Vice-Chairman respectively; and that the said Sub-Committee be authorized to report from time to time to the Standing Committee.

## ORDRES DE RENVOI

Extrait des Procès-verbaux du Sénat du 30 octobre 1986:

L'honorable sénateur Gigantès propose, appuyé par l'honorable sénateur Nurgitz,

«Que le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie soit autorisé à faire enquête et rapport sur le document d'étude sur la formation, émis par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, déposé au Sénat le 11 décembre 1984 et le document intitulé: «Occasions d'emploi: Préparation pour l'avenir», déposé à la conférence des premiers ministres sur l'économie, tenue à Régina (Saskatchewan), les 14 et 15 février 1985;

Que les documents et témoignages recueillis à ce sujet et les travaux accomplis au cours de la 1<sup>re</sup> session du 33<sup>e</sup> Parlement soient déferés au Comité; et

Que le Comité fasse rapport au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre 1987.

La motion, mise aux voix, est adoptée».

Extrait des *Procès-verbaux du Comité sénatorial permanent des Affaires sociales, des sciences et de la technologie* du mardi 4 novembre 1986:

«Le Comité prend connaissance de la motion que le Sénat a adoptée le 30 octobre 1986 autorisant le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie à faire enquête et rapport sur le Document d'étude sur la formation, émis par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, déposé au Sénat le 11 décembre 1984 et le document intitulé: «Occasions d'emploi: Préparation pour l'avenir», déposé à la conférence des premiers ministres sur l'économie, tenue à Régina (Saskatchewan), les 14 et 15 février 1985;

L'honorable sénateur Marshall propose,—Qu'un Sous-comité de la formation et de l'emploi soit établi à cette fin.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

L'honorable sénateur Bonnell propose,—Que le président et le vice-président du Comité, ainsi que les honorables sénateurs Gigantès, Robertson et Mardsen soient membres dudit sous-comité et que l'honorable sénateur Gigantès et Robertson en soient les président et vice-président respectivement; et que ledit sous-comité soit autorisé à faire rapport à l'occasion au Comité général.

The question being put on the motion, it was—  
Resolved in the affirmative.”

La motion, mise aux voix, est adoptée».

*Le greffier du Comité*

Denis Bouffard

*The Clerk of the Committee*



## MINUTES OF PROCEEDINGS

FRIDAY, MAY 8, 1987  
(6)

## [Text]

The Sub-Committee on Training and Employment of the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology met at 10:15 a.m., this day, the Chairman, the Honourable Senator Philippe D. Gigantès, presiding.

*Member of the Committee present:* The Honourable Senator Gigantès.

*Other Senators present:* The Honourable Senators Rousseau and Wood (2).

*In attendance:* Miss Christine Dearing, Research Coordinator.

*Also in attendance:* The Official Reporters of the Senate.

## Witnesses:

## From the Canadian Vocational Association:

Dr. John B. Gradwell, Vice President, (Canadian Vocational Association)—Quebec (Also Chairman, Department of Secondary Education, McGill University);

Mr. Wayne Wilson, Task Force Committee Member, (Canadian Vocational Association)—Ontario (Also Coordinator, Teachers/Trainees of Adult Program, Algonquin College, Ottawa).

## From the Department of Employment and Immigration:

Mr. John Edwards, Associate Deputy Minister;

Mr. Peter Hicks, Executive Director, Canadian Jobs Strategy Group;

Mr. André Juneau, Director General, Policy and Program Analysis, Strategy Policy and Planning.

## From the Canadian Association for University Continuing Education:

Mr. Milton Orris, Vice President;

Mr. Kenneth Clements, Executive Secretary;

Dr. Marino Kristjanson,

The Committee, in compliance with its Order of Reference from the Senate dated October 30, 1986, resumed the examination of the Consultation Paper on Training and the document entitled "Employment Opportunities: Preparing Canadians for a Better Future" and all other related questions.

The witnesses made a statement and answered questions.

## PROCÈS-VERBAL

LE VENDREDI 8 MAI 1987  
(6)

## [Traduction]

Le Comité de la formation et de l'emploi du Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie se réunit aujourd'hui à 10 h 15, sous la présidence de l'honorable sénateur Philippe D. Gigantès (*président*).

*Membre du Comité présent:* L'honorable sénateur Gigantès.

*Autres sénateurs présents:* Les honorables sénateurs Rousseau et Wood (2).

*Également présente:* M<sup>lle</sup> Christine Dearing, coordonnatrice de la recherche.

*Aussi présents:* Les sténographes officiels du Sénat.

## Témoins:

## De l'Association canadienne pour la formation professionnelle:

M. John B. Gradwell, vice-président, (Association canadienne pour la formation professionnelle)—Québec (Également directeur du *Department of Secondary Education, Université McGill*);

M. Wayne Wilson, Task Force Committee Member, (Association canadienne pour la formation professionnelle)—Ontario (Également coordonnateur, Programme Formation professionnelle et Enseignement aux adultes, Collège Algonquin, Ottawa).

## Du ministère de l'Emploi et de l'Immigration:

M. John Edwards, sous-ministre associé;

M. Peter Hicks, directeur exécutif, Planification de l'emploi;

M. André Juneau, directeur général, Analyse des politiques et des programmes, Politique stratégique et Planification.

## De l'Association pour l'éducation permanente dans les universités du Canada:

M. Milton Orris, vice-président;

M. Kenneth Clements, secrétaire général;

M. Marino Kristjanson.

Le Comité, conformément à l'ordre de renvoi qu'il a reçu du Sénat le 30 octobre 1986, poursuit son étude du document de travail sur la formation et du document intitulé «Occasions d'emploi: Préparation pour l'avenir», ainsi que de toute autre question connexe.

Les témoins font une déclaration et répondent aux questions.

At 1:35 p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

À 13 h 35, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

*ATTEST:*

*ATTESTÉ:*

*Le greffier du Sous-comité*

Andrew N. Johnson

*Clerk of the Sub-Committee*

## EVIDENCE

Ottawa, Friday, May 8, 1987

[Text]

The Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology Subcommittee on Training and Employment met this day at 10.15 a.m. for the purpose of studying employment and training.

Senator Philippe D. Gigantès (*Chairman*) in the Chair.

**The Chairman:** Good morning, ladies and gentlemen. Before proceeding, allow me to introduce my colleagues. On my extreme left is Senator Dalia Wood; on my right is Senator Yvette Rousseau. To my right is Christine Dearing, the Research Co-ordinator, and to her right is Mr. Andrew Johnson, the Clerk of the Committee. I am Philippe Deane Gigantès. I am grateful, Mr. Gradwell and Mr. Wilson for your appearance before the committee.

I now ask you to proceed with your opening statement, following which we shall prayerfully consider the problems together.

**Mr. John Gradwell, Vice-President, Canadian Vocational Association:** Thank you, Mr. Chairman. The Canadian Vocational Association is an association that joins together various aspects of vocational associations across Canada, at all levels, and consists of many different groups. The association is comprised of approximately 1,000 members, holds annual meetings and publishes a journal on vocational education four times a year. We also have certain task forces which look into particular problems relating to vocational education. The one we are looking into now is apprenticeship across Canada. We were notified the other day that we would be funded by the Canada Employment and Immigration Commission (CEIC) in that respect. The CEIC was looking for an association which did not have any particular interest in one area, but one which considered apprenticeship from a Canada-wide point of view. The Commission was looking for an association that was not particularly associated with any one province or any one particular group. That is the reason we are studying apprenticeship programs.

What I want to do today is present a brief to you, which will take approximately ten minutes and then my colleague, Mr. Wayne Wilson will address the committee. His position is that of a long-standing member of the Association and he is also a member of one of the task forces of the Association.

One of the reasons we are here today results from the fact that we are looking at the speed of change and because we have to react to change in a timely manner. Whereas the industrial revolution took place over two centuries, what we are looking at today is an information technology evolution taking place over two decades. That is one of the main reasons we are appearing before the committee.

I think we also have to look to the past to see how Canada has responded in the past. I know that the European Management Forum has ranked Canada tenth amongst industrialized

## TÉMOIGNAGES

Ottawa, le vendredi 8 mai 1987

[Traduction]

Le Sous-comité sur la formation et l'emploi du Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie se réunit aujourd'hui à 10 h 15 pour étudier la question de l'emploi et de la formation.

**Le sénateur Philippe D. Gigantès (président)** occupe le fauteuil.

**Le président:** Bonjour, Mesdames et Messieurs. Permettez-moi d'abord de vous présenter mes collègues. À mon extrême gauche se trouve la sénatrice Dalia Wood et à ma droite, la sénatrice Yvette Rousseau. Voici à ma droite Mme Christine Dearing, recherchiste, à la droite de laquelle est assis M. Andrew Johnson, greffier du Comité. Je m'appelle Philippe Deane Gigantès. Je vous remercie, MM. Gradwell et Wilson, de votre présence ici ce matin.

Je vous demanderais maintenant de faire votre déclaration préliminaire. Nous discuterons ensuite ensemble des questions que vous aurez soulevées.

**M. John Gradwell, vice-président, Association canadienne de la formation professionnelle:** Je vous remercie, monsieur le président. L'Association canadienne de la formation professionnelle regroupe de nombreuses associations professionnelles canadiennes à tous les niveaux. L'Association compte environ 1 000 membres, tient une réunion annuelle et publie un journal sur l'enseignement professionnel quatre fois par an. Nous avons aussi créé certains groupes de travail qui étudient des problèmes liés à l'enseignement professionnel. Nous étudions actuellement la question des stages de formation au Canada. La CEIC nous a informés dernièrement qu'on nous accorderait une subvention pour procéder à cette étude. La CEIC souhaitait que cette étude soit entreprise par une association n'ayant pas d'intérêts particuliers à défendre et dont le seul but est d'étudier la question d'un point de vue national. La Commission cherchait une association n'ayant pas de liens particuliers avec une province ou un groupe donné. Voilà pourquoi nous étudions actuellement les programmes de stages.

Je voudrais d'abord prendre dix minutes pour vous présenter notre mémoire. Mon collègue, M. Wayne Wilson, vous entretiendra ensuite. Il est membre de longue date de notre association et fait partie de l'un de ses groupes de travail.

L'une des raisons pour lesquelles nous sommes ici aujourd'hui est que nous devons étudier la rapidité avec laquelle des changements se produisent dans notre société et la façon dont il convient d'y faire face. Si la révolution industrielle s'est déroulée sur plus de deux siècles, nous assistons depuis 20 ans à une révolution dans le domaine de l'information. Voilà l'une des raisons principales de notre comparution devant le Comité.

Il nous faut nous demander comment le Canada a fait face aux changements qui se sont produits dans le passé. Je sais que le Forum européen sur la gestion a classé le Canada en dixième place parmi les pays industrialisés pour ce qui est de la



*[Text]*

nations in terms of the adequacy of vocational training. So, we are not the worst, but we are not the best, by any means.

**The Chairman:** What organization was that? Was that the Geneva-based organization?

**Mr. Gradwell:** Yes.

**The Chairman:** They are right on on this point. That is a management group that rates countries—

**Mr. Gradwell:** In terms of vocational training.

If we look predictors of economic success, I think we can find two things which will come, and those are length of time that our young people stay in training and the percentage of those young people who stay in training. Those are two predictors of economic success.

**The Chairman:** I am not disputing that they are, but when you say that, are you expressing that view on the basis of comparative statistics compiled over several years indicating that successful countries have longer apprenticeship programs, and not other things. That is a very tricky thing.

**Mr. Gradwell:** I am looking at it from a global point of view. I am not sure whether that particular statistic has been used.

**The Chairman:** Thank you.

**Mr. Gradwell:** The countries that rank at the top on those two criteria are Japan, the U.S.A., Holland, West Germany and Switzerland. So, the countries that stand out certainly tell us something on that point.

If we take West Germany as one of the countries that stand out in this, we will find that 90 per cent of the workers graduate from either institutes of higher education or as skilled workers. So, 70 per cent of the population of West Germany who are aged 15 go on to some kind of apprenticeship program which results in them being qualified and skilled workers, while the other 20 per cent go on to higher education. So, 90 per cent graduate with some kind of good, employable skills.

The target groups that we are looking at here certainly are the young people, which this committee has identified. They are the ones who are experiencing some of the greatest difficulties because of the fact that they are involved unfrequently in casual, temporary or, at some times, hidden jobs where they are paid under the table.

We are also looking at the difficulties women have. We have found that women do not take advantage of government training programs. That is one of the challenges we face.

**The Chairman:** Is that because their circumstances often make it difficult for them to take advantage of those programs?

**Mr. Gradwell:** Some of that is true. I am thinking of the need for child care and transportation. Those are two circumstances.

**The Chairman:** In West Germany women who had decided to go into non-traditional occupations were actively discouraged by their families on the grounds that what they

*[Traduction]*

qualité de sa formation professionnelle. Si nous ne sommes pas les derniers dans ce domaine, nous sommes loin d'être les premiers.

**Le président:** De quel organisme s'agit-il? Est-ce celui dont le siège social est à Genève?

**M. Gradwell:** Oui.

**Le président:** Ils ont raison à cet égard. Il s'agit d'un groupe de gestion qui classe les pays...

**M. Gradwell:** En fonction de la qualité de leur formation professionnelle.

La durée de la formation que reçoivent les jeunes ainsi que le pourcentage de ceux qui poursuivent leurs études constituent deux indicateurs du succès économique.

**Le président:** Je ne le conteste pas, mais existe-t-il des statistiques compilées sur plusieurs années établissant que dans les pays dont la situation économique est enviable, les programmes de stage sont plus longs qu'ailleurs. Voilà la question.

**M. Gradwell:** J'étudie la question d'un point de vue global. J'ignore s'il existe de telles statistiques.

**Le président:** Je vous remercie.

**M. Gradwell:** Les pays qui viennent en tête de liste sont le Japon, les États-Unis, les Pays-Bas, l'Allemagne de l'Ouest et la Suisse. Nous pouvons certainement tirer profit de leur expérience.

En Allemagne de l'Ouest, 90 p. 100 des travailleurs sont diplômés d'instituts de formation supérieure ou possèdent une spécialisation quelconque. 70 p. 100 des Allemands de l'Ouest âgés de plus de 15 ans suivent un programme d'apprentissage qui fait d'eux des travailleurs qualifiés et spécialisés alors que 20 p. 100 de la population poursuit des études supérieures. 90 p. 100 des gens détiennent donc un diplôme attestant d'une formation quelconque.

Comme l'a souligné le Comité, les jeunes constituent au Canada le groupe cible. Ce sont eux qui ont le plus de mal à se trouver un emploi stable parce qu'on ne leur offre que des emplois temporaires ou du travail au noir.

Les femmes connaissent également des difficultés. Nous avons découvert qu'elles ne profitent pas des programmes de formation gouvernementaux. L'un des défis que nous devons relever est de les inciter à le faire.

**Le président:** Est-ce parce qu'elles ne sont pas toujours en mesure d'en profiter?

**M. Gradwell:** C'est vrai dans une certaine mesure. Je songe à la question de services de garde et du transport. Ce sont deux variables qui influent sur leur décision de retourner au travail.

**Le président:** En Allemagne de l'Ouest, les femmes souhaitant se diriger dans des domaines non traditionnels ont été découragées de le faire par leur famille qui estime que ces

**[Text]**

wanted to do was not a "woman's job". They were told to go into hairdressing, and so forth.

**Mr. Gradwell:** We have found that to be true in Montreal. If a girl went home from high school with dirt under her fingernails the father—particularly if it is an Italian family—will ask why and say that that is not a girl's job.

We are also looking at other minorities and particularly older workers. Again, when talking of predictors of economic well-being, the ability of people to drop into education is another. Older people can easily go back to their studies.

When we talk about the training of workers the first thing we look at is basic skills. The figures that were published in yesterday's newspaper indicate that approximately 20 per cent of Canadians are illiterate. That is something that is on the minds of everyone.

Most of the studies conducted in this regard have seemed to look at it as an "either/or" situation. Either you get basic skills before you go into vocational education or you try to get them together. We have found that there are two models, one which is used in the United States and Japan, where they say "Let us get a good basic education before you go into a skilled area", and the other is used by countries such as West Germany and Switzerland, where one can get both concurrently.

The only lesson we can learn from this is that if you really go after your method you will find it works. If you go wholeheartedly at it it will work no matter which one you choose.

The only problem is that in our method—in which we get a basic education first, followed by a vocational education—it ends up with a great number of young people being out of work, whereas the other method tends to take care of both groups, the younger people and the others.

**The Chairman:** The West German method?

**Mr. Gradwell:** Yes. I gave a copy of this paper to the Clerk, and I will go quickly through some points.

There is obviously a difficulty in what you are doing, because education is looked upon as a provincial matter and training as a federal matter. That is difficult because we cannot divorce the two easily. If we are preparing for education, it is a lifetime thing; if we are preparing for work, it is also a lifetime thing. It is something which has to start out early; it does not just start when you finish a secondary school program. The attitudes that go along with work can start as early as elementary school. I am not sure exactly how the federal government can ensure that the development of attitudes towards work and technological literacy occurs.

Quebec, my own province, is the only one that has a mandatory introduction to technology programs which operates at grade nine. This kind of thing is a step forward. We are looking at the world of technology and we are starting as early as the elementary school level. There has to be a chance at that age level and the secondary school level, for the students to be presented with a real project, something which relates to the world of work.

**[Traduction]**

emplois ne conviennent pas aux femmes. On leur proposait plutôt de devenir coiffeuse.

**M. Gradwell:** Il faut bien admettre que cela se produit aussi à Montréal. Si une fille du secondaire rentre de l'école avec les ongles sales, son père, particulièrement s'il est d'origine italienne, lui demandera ce qu'elle a fait et lui dira que ce n'est pas un travail pour une fille.

Nous étudions également le cas d'autres minorités ainsi que celui des travailleurs plus âgés. La capacité des gens à retourner aux études constitue un autre critère permettant de prédire le bien-être économique. Les personnes plus âgées peuvent facilement retourner aux études.

Lorsque nous parlons de la formation des travailleurs, nous parlons d'abord de la formation de base. D'après les statistiques parues dans le journal hier, 20 p. 100 des Canadiens seraient illettrés. La question préoccupe tout le monde.

La plupart des études sur le sujet semblent considérer soit que la formation de base doit précéder la formation professionnelle, soit que ces deux types de formation s'acquièrent ensemble. Il y a deux conceptions de la formation. Aux États-Unis et au Japon, on préfère que les étudiants acquièrent une bonne formation de base avant de se spécialiser. Dans d'autres pays comme l'Allemagne de l'Ouest et la Suisse, ces deux formations s'acquièrent ensemble.

Tout ce que nous pouvons en conclure, c'est que l'une et l'autre méthode sont valables. Si l'on persévère, on aura du succès quelle que soit la méthode qu'on choisit.

Le seul désavantage de notre méthode qui se fonde sur l'acquisition préalable d'une formation de base est que de nombreux jeunes se trouvent sans travail. L'autre méthode tend à régler le cas des jeunes et des autres travailleurs.

**Le président:** La méthode adoptée en Allemagne de l'Ouest?

**M. Gradwell:** Oui. J'ai remis un exemplaire de ce document au greffier et je vous en donnerai un aperçu brièvement.

La difficulté qui se pose, c'est naturellement qu'on considère que l'éducation relève des provinces et la formation, du gouvernement fédéral. Or, il n'est pas si facile de séparer les deux choses. Les études préparent à la vie tout comme la formation professionnelle. C'est un processus qui débute très tôt et pas seulement à la fin de l'école secondaire. On acquiert les attitudes qui prédisposent au travail dès l'école primaire. Je ne sais pas très bien ce que le gouvernement fédéral peut faire pour favoriser le développement des attitudes propices au travail et à la spécialisation technique.

Le Québec, ma province, est la seule province qui offre un programme obligatoire d'introduction à la technologie à partir de la neuvième année. C'est un pas dans la bonne direction. L'initiation à la technologie se fait dès l'école élémentaire. Il faut présenter aux écoliers de ce niveau et du niveau secondaire des projets réels qui se rapportent au monde du travail.

**[Text]**

At the present time, one of the problems with illiteracy is that students are given a lot of papers. They respond—and I am talking about Quebec in particular—in terms of multiple choice exams. They are never really asked to write. What we need with improving literacy is a movement towards literacy across the curriculum or language across the curriculum in all subject fields, not just in an isolated subject field.

When I talk about attacking a real project, I mean the ability of the students to go into a community and look at a problem which exists. For example, let us say a problem with somebody in a hospital who is not able to feed himself because he has no arms. The students have that problem and they go back to the classroom to talk about how to solve it. They make an object which will respond to that need and they return and say, "This is something that we have made and now you can use this." Contrast that with the multiple choice type question, which is the way that a lot of education operates.

If we look for a training system for the future we have to have one that is adaptive, responding immediately to the changing skills that are necessary on the job; is accepted by the service sector and by small and medium-sized businesses—that is a key point; ensures a broader access to groups such as women, older workers and natives; that uses the strengths of both the formal and informal settings, not just the setting within the school but is an equal partnership—and you have addressed yourself to co-op education, which I can talk more about later if you would like me to—and that, overall, we have new linkages within business and industry.

If we try to predict what the occupations might be in the future—my crystal ball is no better than yours, but I will try a few—for instance, there is certainly more need within electronics engineering, particularly as related to manufacturing; within engineering design, particularly competency in computer assisted design (CAD), within marketing and sales, where we would have a combination of marketing, technical background and languages for those people who can work abroad and can sell our products abroad; within software programming—but only in higher levels of competence, because we have a lot of people who are at the lower levels there have been a lot of quick programs but we do not have people who have an in-depth competence—for supervisors who can combine technical knowledge and management skills; and for certain technician areas such as electronics, diagnostic work, laboratory testing and quality control.

I left industries' role to the end, but that is probably one of the most important roles. There has to be a partnership. The vast majority of companies who now train are the larger ones, and, those who train are the most successful ones.

I will leave my comments at that point and ask my colleague, Wayne Wilson, to make some comments.

**Mr. Wayne Wilson, Canadian Vocational Association Task Force Committee Member:** Good morning. Thank you very much, ladies and gentlemen, for inviting us. My name is Wayne Wilson, and I am currently the co-ordinator of the Teachers and Trainers of Adults Program at Algonquin College. My concern is in the quality of teaching that goes on in training in vocational education. I am also a member of the

**[Traduction]**

L'un des problèmes qui se posent actuellement est qu'on donne beaucoup d'examens aux élèves. Au Québec, en particulier, ils sont pour la plupart à choix multiples. On ne demande jamais aux élèves d'écrire. Il faudrait que l'accent soit mis dans le programme sur l'acquisition du langage écrit et oral.

Lorsque je parle de projets qui se rapportent au monde du travail, je songe à la possibilité pour les élèves d'aller dans leur milieu voir les problèmes qui se posent. Prenons l'exemple d'un malade qui est à l'hôpital et qui ne peut pas se nourrir parce qu'il n'a pas de bras. Les élèves voient le problème et reviennent en classe pour discuter de la façon de le régler. Ils fabriquent un objet pour permettre à cette personne de s'alimenter et le lui présentent ensuite. Comparer cette expérience aux examens à choix multiples qui sont très fréquents aujourd'hui.

Le système de formation dont nous avons besoin pour l'avenir doit s'adapter facilement aux situations nouvelles, tenir compte des compétences qui sont maintenant nécessaires sur le marché du travail, recueillir l'appui du secteur privé et des petites et moyennes entreprises et faire une place aux femmes, aux travailleurs plus âgés et aux autochtones. Ce genre de programme s'appuierait sur une collaboration entre les établissements de formation et le milieu du travail. Je songe à l'éducation coopérative dont je pourrai vous reparler plus tard ainsi que des liens que nous essayons d'établir avec le milieu des affaires et l'industrie.

Je n'ai pas le don de clairvoyance, mais je peux essayer de vous donner une idée des professions qui seront en demande dans l'avenir. Ainsi, nous aurons besoin d'ingénieurs en électronique, particulièrement dans le domaine de la fabrication. Dans le domaine de la conception mécanique, les spécialistes de la conception assistée par ordinateur (CAO) trouveront un emploi. En marketing, une formation technique alliée à une connaissance des langues sera très utile à ceux qui vendent nos produits à l'étranger. Pour ce qui est de la programmation des logiciels, aux échelons supérieurs et non aux échelons inférieurs où les programmeurs abondent, les surveillants qui ont des connaissances techniques et une expérience de la gestion seront recherchés. Nous aurons aussi besoin de techniciens en électronique, et de spécialistes des diagnostics, du travail en laboratoire et de l'évaluation de la qualité.

Je ne vous ai pas encore parlé du rôle primordial des industries. Il doit y avoir une certaine collaboration. Ce sont surtout les sociétés importantes qui forment des employés et celles qui le font sont celles qui sont les plus florissantes.

Je demanderai maintenant à mon collègue Wayne Wilson de prendre la relève.

**M. Wayne Wilson, membre du Groupe de travail de l'Association professionnelle canadienne:** Bonjour. Je vous remercie beaucoup, mesdames et messieurs, de nous avoir invités. Je m'appelle Wayne Wilson et je suis actuellement coordonnateur du Programme de formation des enseignants et des moniteurs pour adultes du Collège Algonquin. Je me préoccupe de la qualité de l'enseignement professionnel qui est dispensé actuel-



**[Text]**

Canadian Vocational Association Task Force on the Future of CVA. It is from both of those roles that I would like to make a few comments this morning in support of Mr. Gradwell.

In discussing our presentation this morning, we felt that we should go back and make some general statements and suggestions for the committee. One of them was that it is extremely important that education become a national issue and become perceived by all Canadians as a national issue. We have heard recently that the First Ministers will meet every year concerning the economy. We would like to strongly recommend that the First Ministers meet annually to discuss educational issues across Canada. It is such an important issue that we can no longer allow for only provincial concern. I realize that there are constitutional issues involved, but we need a national focus, even if it is to raise the consciousness of all Canadians around the major issues and the one component part of education which you are vitally interested in, vocational education.

After discussing the idea of an annual First Ministers Conference on education, we felt that the committee could explore the possibility of a Royal Commission on education. We would like to keep it as broad as possible because many of the concerns around training and employment relate directly to what happens to young Canadians in schools across the country. We would like to see a Royal Commission because it is an excellent way for Canadians to document their concerns on national issues. It is an excellent way for lasting documentation; for opportunities not only for research but also for practitioners to be involved in documenting the concerns and possible solutions; and we hope that the documentation coming out of a Royal Commission would offer a blueprint that all Canadians could become involved in around a national educational policy—one which would lead to specific recommendations on training, ongoing training and education for employment.

My other concern is for the quality of teachers and trainers who find themselves working in the training field. Over the last four or five years Algonquin has worked with a number of trainers. We now have 95 practicing trainers involved in our diploma program. They have surfaced on their own because it is a self-directed, individualized program and they realized in their own professional right that they want more professional skill in what they do. I would like to bring to the attention of the committee the issue of the demand for quality expertise in the trainers in private enterprise and also in institutions. Many of the individuals who find themselves in vocational training today are experts in their skill field and they are in some way expected to become expert trainers. That is not necessarily the case. The whole issue around training the trainer is one which I would recommend that the committee explore in more depth.

Those are the two issues that I wanted to wrap up our formal presentation with. We hope that you have some questions for us. Thank you very much.

**The Chairman:** Thank you.

**Le sénateur Rousseau:** Merci, monsieur le président. On ne peut qu'être en désaccord avec votre présentation. Je pense que dans tous les éléments que vous avez présentés, les demandes

**[Traduction]**

lement. Je suis membre du Groupe de travail sur l'avenir de l'APC. C'est à ce double titre que je voudrais m'adresser à vous ce matin.

Lorsque nous préparions notre exposé ce matin, nous nous sommes dit que nous devrions présenter certaines vues générales et faire certaines suggestions au Comité. À notre avis, il est extrêmement important de faire de l'éducation une priorité nationale. Nous avons appris récemment que les premiers ministres se rencontreront chaque année pour parler d'économie. Il importerait tout autant qu'ils se rencontrent chaque année pour discuter des questions touchant l'éducation. Le sujet est tellement important qu'il n'intéresse plus seulement les provinces. Je sais qu'il y a des questions constitutionnelles en cause, mais il est nécessaire qu'on s'attaque au sujet à l'échelle nationale afin de sensibiliser les Canadiens à son importance, et notamment à l'importance de la formation professionnelle, laquelle vous intéresse tout particulièrement.

Après avoir discuté de l'idée de proposer la tenue d'une conférence annuelle des premiers ministres sur l'éducation, nous avons pensé que le Comité pourrait étudier la possibilité de recommander la création d'une commission royale sur l'éducation. Nous aimerions que le mandat de cette commission soit aussi large que possible parce qu'on se demande surtout à l'heure actuelle ce qu'il adviendra des jeunes qui fréquentent maintenant l'école. La création d'une commission royale permettrait aux Canadiens de faire connaître leurs points de vue sur la question et de produire de la documentation sur le sujet, et donnerait l'occasion aux chercheurs et aux spécialistes de proposer des solutions. À notre avis, la création d'une commission royale permettrait à tous les Canadiens de participer à l'élaboration de la politique nationale en matière d'éducation et se traduirait par la présentation de recommandations précises sur la formation, la formation en cours d'emploi et la formation professionnelle.

Je me préoccupe aussi de la qualité des enseignants qui travaillent dans le domaine de la formation. Depuis quatre ou cinq ans, le Collège Algonquin a recruté un certain nombre de moniteurs. À l'heure actuelle, 95 p. 100 de nos moniteurs pratiquent leur métier. Il s'agit d'un programme industrialisé autodirigé et les moniteurs ont réalisé qu'ils avaient besoin de se perfectionner. J'aimerais attirer l'attention du Comité sur le fait que l'industrie privée et les établissements d'enseignement recherchent des moniteurs d'expérience. La plupart des personnes qui dispensent la formation professionnelle aujourd'hui sont des spécialistes de leur domaine et on s'attend à ce qu'ils puissent enseigner. Ce n'est pas nécessairement le cas. Je recommanderais au Comité d'étudier plus à fond la question de la formation des formateurs.

Voilà les deux questions dont je voulais vous entretenir avant de terminer notre exposé. J'espère que vous avez des questions à nous poser. Je vous remercie beaucoup.

**Le président:** Je vous remercie.

**Senator Rousseau:** Thank you, Mr. Chairman. No one could quibble with your presentation. It seems to me that in all the elements you have presented, the demands are there, they exist and they're realistic in our modern society, in 1987.

**[Text]**

sont là, elles sont existantes et réalistes vis-à-vis la société moderne, c'est-à-dire en 1987.

Comment est choisi votre clientèle d'étudiants? Quelle est sa moyenne d'âge à l'heure actuelle? Si le programme actuel est établi, vous nous avez dit que le gouvernement fédéral vous avait promis un octroi, quels sont les critères maintenant de votre programme.

**M. Gradwell:** Les critères pour choisir la clientèle après le niveau secondaire?

**Le sénateur Rousseau:** Après le niveau secondaire. Je sais très bien que le Québec a son programme au niveau primaire, ce qui devrait être dans toutes les écoles canadiennes, mais j'imagine que vous avez beaucoup plus à ce moment-ci au niveau secondaire. Comment est choisie celle qui veut aller à la formation technologique?

**M. Gradwell:** Malheureusement, maintenant ce sont les personnes qui ne peuvent pas réussir au niveau collégial qui vont dans les programmes de formation professionnelle. Je ne suis pas d'accord avec cela, mais c'est une réalité pour le moment.

**Le sénateur Rousseau:** Vous voulez dire que se sont seulement ceux qui ont échoué à un certain niveau qui peuvent retourner à cette formation là?

**M. Gradwell:** Oui ou peuvent continuer à l'école secondaire. Par exemple, si on voulait aller dans la formation professionnelle collégiale, il est obligatoire d'avoir réussi dans le programme du niveau secondaire. Mais, la plupart des personnes qui suivent les programmes de formation professionnelle au niveau secondaire, ne peuvent pas continuer au niveau collégiale dans la formation professionnelle. C'est dommage.

**Le président:** Pourquoi?

**M. Gradwell:** Parce que l'on demande au niveau collégiale qu'ils aient des pré-requis comme la chimie et la science et ils n'ont pas suivi les matières telle que la science et les mathématiques en même temps que la formation professionnelle au niveau secondaire. C'est dommage mais il me semble qu'il si on est capable on va vers l'académique. Sinon, on va vers la formation professionnelle.

**Le sénateur Rousseau:** Avec votre programme, vous avez touché combien d'étudiants à l'heure actuelle?

**M. Gradwell:** Dans la formation professionnelle?

**Le sénateur Rousseau:** Oui, approximativement.

**M. Gradwell:** On a prévu dans le fameux rapport Parent, d'avoir 50-50. Donc, 50% dans la formation professionnelle, 50 % dans le général. Mais, cela dépend maintenant des écoles. Dans les écoles francophones c'est beaucoup plus élevés que dans les écoles anglophones.

**Le président:** Qu'est-ce qui est plus élevé?

**M. Gradwell:** Il y a plus de francophones qui vont vers la formation professionnelle dans les écoles secondaires et cela est vrai aussi au niveau collégial.

**Le sénateur Rousseau:** Maintenant, vos étudiants qui ont réussis, ont-ils pu à la fois vivre une expérience, je dirais, pratique en même temps que théorique. A l'heure actuelle, est-ce qu'il y en a qui ont trouvé un emploi permanent, rentable et

**[Traduction]**

How do you choose your student clientele? What is the average age at this time? If the current program is established, you told us that the federal government has promised you a grant; what are the criteria now for your program?

**Mr. Gradwell:** The criteria for choosing the clientele after high school?

**Senator Rousseau:** After high school. I know, of course, that Quebec has a program at the elementary level, which all Canadian schools should have, but I imagine you have much more right now at the secondary level. How are the ones chosen who want to go on to technical training?

**Mr. Gradwell:** Unfortunately, at present it's the ones who can't succeed at the cégep level who end up in vocational training programs. I don't like it, but that's the reality just now.

**Senator Rousseau:** You mean it's only the ones who fail at a certain level who can go back for that kind of training?

**Mr. Gradwell:** That's right, or can continue in high school. For instance, if you want to take some kind of vocational training at the cégep level, you have to have matriculated from high school. But most people who take vocational training programs in high school can't go on to further vocational training at the cégep level. It's too hard.

**Senator Rousseau:** But why not?

**Mr. Gradwell:** Because the cégeps insist on prerequisites like high school chemistry and other sciences, and students in vocational programs in high schools don't take subjects like science and math. It's too bad, but it seems to me that the ones who can, head for the academic side. The ones who can't, head for the vocational side.

**Senator Rousseau:** How many students have you reached with your program at this time?

**Mr. Gradwell:** In vocational training?

**Senator Rousseau:** Yes. Approximately.

**Mr. Gradwell:** The famous Parent Report anticipated a 50-50 ratio. Fifty per cent in vocational training, 50 per cent in the general program. But now it depends on the schools. There are a lot more in French-language schools than in English-language schools.

**Senator Rousseau:** A lot more of which?

**Mr. Gradwell:** There are more francophones who go into vocational training in high school, and that's true at the cégep level as well.

**Senator Rousseau:** Now, your successful students, have they had the opportunity to acquire hands-on as well as classroom experience? Have some of them found permanent, adequately-



## [Text]

qui sont satisfaits. Est-ce que l'école qui offre ces programmes est satisfaite de ces réalisations?

**M. Gradwell:** Je n'ai pas les statistiques mais cela dépend de la profession dans la formation professionnelle. Il y a des cours d'un an, par exemple, au John Abbott College à Ste-Anne de Bellevue où les étudiants peuvent tous trouver un emploi immédiatement après et c'est dans le domaine d'ordinateur, de logiciel. Mais, ça c'est un cours d'un an pour lequel les étudiants paient 5,000 \$ dollars. Mais, si l'étudiant voulait suivre des cours de formation professionnelle gratuits, ce sont des cours de trois ans. Le gouvernement paie seulement pour les cours de trois ans! Il ne pense pas que un cours d'un an vaut la peine d'être suivi. Cela est unique au Québec. Tous les programmes que le gouvernement subventionne sont des cours de trois ans. Dans les autres provinces, c'est complètement différent. J'ai parlé avec un ami de la Colombie Britannique qui est président d'un collège où 90% des programmes sont des cours d'un an. C'est là la différence qui existe dans ce pays.

**Le sénateur Rousseau:** Le cours d'un an est gratuit dans les autres provinces?

**M. Gradwell:** Je ne pense pas qu'il soit complètement gratuit, il y a certains frais à payer, mais c'est minimal.

**Le sénateur Rousseau:** Mais, dites donc 5,000 \$ dollars, il n'y a pas beaucoup d'étudiants au secondaire qui peuvent se permettre ça. Même si les parents le veulent, c'est très dispendieux pour les parents aussi.

Monsieur Wilson a dit qu'il est très préoccupé au niveau de la formation de ses formateurs et de ses professeurs. Si j'ai bien compris, il y a une forte demande de la part des professeurs de, ce que j'appellerais, se recycler dans ce domaine. Actuellement, à l'intérieur du Québec et à travers le Canada, est-ce qu'il y a beaucoup de professeurs qui se sont recyclés? Il en coûte combien pour recycler un professeur? Est-ce qu'il est en congé sabbatique? En congé sans solde?

**Mr. Wilson:** I can only speak in specifics about our program locally. We offer a program which is competency based, skill based, for practicing trainers. They must be practicing trainers to access our program.

They would pay \$1,200 to go through what is the equivalent of a two-year diploma program and at the end of that period of time they receive a post-secondary diploma entitled "Teacher and Trainer of Adults."

Because we can deliver this program at a distance, people across Canada are accessing it. It is really a matter of how adequately we can market it and make it known.

We are the only such program in Canada at the present time. However, in B.C., there are teacher-training programs aimed towards vocational educators as well. There are different institutions across Canada but they are dealt with in different ways. They are not mandatory in any way, they are voluntary.

We have about 95 people in the program at the present time and we have graduated people from as far away as Germany and the Northwest Territories who have accessed our teacher-training program. All of our participants are interested in

## [Traduction]

paid employment that they're satisfied with? Is the school that offers these programs satisfied with the results?

**Mr. Gradwell:** I don't have the figures, but it depends on which trade you're looking at. For example, there are one-year courses at John Abbott College in Ste-Anne de Bellevue where the students can find work immediately, and that's in computer software. But it's a one-year course for which the students pay \$5,000. But if a student wants to take free vocational courses, those are three-year courses. The government will only pay for three-year courses! It doesn't think a one-year course is worth taking. That's unique to Quebec. All the programs funded by the government are three-year courses. In the other provinces, it's completely different. I was talking with a friend in British Columbia who is principal of a community college where 90 per cent of the programs are one-year courses. That's one of the differences in this country.

**Senator Rousseau:** Are these one-year courses in the other provinces free?

**Mr. Gradwell:** I don't think they're absolutely free, there's a certain amount to be paid, but it's minimal.

**Senator Rousseau:** But \$5,000—there aren't many high school students who can manage that. Even if the parents wanted, it's a large sum for many of them too.

Mr. Wilson said he was very concerned about training for teachers and trainers themselves. As I understood him, there's a great demand among teachers for retraining. Currently, in Quebec and across Canada, are there a lot of teachers who have been recycled, as it were? What does it cost to retrain a teacher? In unpaid leave? Do they take a sabbatical?

**M. Wilson:** Je ne peux parler en détail que de notre programme au niveau local. Nous offrons un programme fondé sur la compétence, sur les aptitudes, et réservé exclusivement aux formateurs en exercice.

Ces formateurs paient 1 200 \$ pour suivre l'équivalent d'un programme de deux ans donnant droit à un diplôme; à la fin de cette période, ils reçoivent un diplôme de niveau postsecondaire à titre d'enseignements et de formateurs d'adultes.

Comme nous offrons ce programme à distance, des gens de tout le Canada y ont accès. Il s'agit de bien savoir le mettre en marché et le faire connaître.

À l'heure actuelle, nous sommes les seuls à offrir un programme de ce genre au Canada. Toutefois, en Colombie-Britannique, il existe des programmes de formation d'enseignants qui s'adressent également aux enseignants professionnels. Il existe diverses institutions dans tout le Canada, mais on y procède de façons différentes. Ces programmes ne sont absolument pas obligatoires, ils sont volontaires.

À l'heure actuelle, environ 95 personnes participent au programme de formation des enseignants, et nous avons des diplômés qui viennent d'aussi loin que de l'Allemagne et des Territoires du Nord-Ouest. Tous nos participants désirent améliorer



**[Text]**

improving their teaching skills as vocational trainers. I believe the concern in this area is growing. We certainly do not have any problems in attracting people to our program. I think there is a growing perception that vocational educators need this kind of skill improvement.

**Senator Wood:** I just have a short question, Mr. Chairman. It seems to me that in Canada we have a problem with the youth, in that 30 to 40 per cent of them are not employed. I know the witnesses are talking about training people, but before we get those students what can the government do? Is there anything we should be pushing for, such as more funds? I heard yesterday that the Minister of Youth was saying something about \$270 million being given to a new program which will create jobs for youth. Have you any comments?

**Mr. Gradwell:** In Canada we are following the same model that is followed by the United States and Japan, where the students are told that they have to get their general education first and, once they have finished it, they can go into vocational training. A lot of young people are saying that they are not interested in that approach, that they don't find it relevant, and, as a consequence, they are dropping out.

**Senator Wood:** That is my point.

**Mr. Gradwell:** That is why I used the other model of West Germany, where students are allowed to get into a program at 15 years of age, and this program will prepare them for useful work earlier. At that age, 70 per cent of the young people enrol in an apprenticeship type of program. It is not exactly the same as what we know to be traditional apprenticeship programs, but it is similar. The other 20 per cent go on to college. We operate as if everyone is going on to college. If you speak to high school principals, you will find that the majority of them are more interested in the college-bound students, not the others, and they will give you the impression that their school is different from any other. If other schools have a high drop-out rate, theirs does not. Their students are continuing on.

I feel that we should give students the opportunity for both general and vocational education. My interpretation of a truly comprehensive education is the working of the two side by side, so that everybody comes out at 18 or 19 years of age with an ability to go into employable work.

**Senator Wood:** We would be going back to the provinces, then, which would have jurisdiction.

**Mr. Gradwell:** Yes, but a lot of the provinces take the view that the federal funds come into play when the person leaves high school to go into vocational training, and therefore they will not deal with vocational education until the students finish high school, because vocational education is more expensive. The provinces say that they just can't afford it until they get the money from the federal government.

**[Traduction]**

leurs compétences pédagogiques en tant que formateurs professionnels. Je pense que de plus en plus de gens visent cet objectif. Nous n'avons certainement aucune difficulté à recruter des gens. Je pense qu'on se rend compte de plus en plus que les enseignants professionnels ont besoin de ce genre de perfectionnement.

**Le sénateur Wood:** J'ai une courte question à poser, monsieur le président. Il me semble qu'au Canada les jeunes présentent un problème, car 30 à 40 p. 100 d'entre eux sont sans emploi. Je sais que les témoins parlent de former des gens, mais avant que nous puissions accueillir ces étudiants, que peut faire le gouvernement? Ne devrions-nous pas exercer des pressions, par exemple pour obtenir plus de fonds? J'ai entendu dire hier que le ministre de la Jeunesse a déclaré qu'environ 270 millions de dollars seront consacrés à un nouveau programme qui permettra de créer des emplois chez les jeunes. Avez-vous des observations à faire à ce sujet?

**M. Gradwell:** Au Canada, nous suivons le modèle adopté aux États-Unis et au Japon, où l'on dit aux étudiants qu'ils doivent d'abord faire leurs études générales et que, une fois ces études terminées, ils peuvent acquérir une formation professionnelle. Une foule de jeunes disent que cette solution ne les intéresse pas, qu'ils ne la jugent pas pertinente et, par voie de conséquence, ils abandonnent.

**Le sénateur Wood:** C'est là que je voulais en venir.

**M. Gradwell:** C'est pourquoi j'ai utilisé l'autre modèle, celui de l'Allemagne de l'Ouest, où l'on permet aux étudiants de participer dès l'âge de 15 ans à un programme qui les préparera plus tôt à trouver un emploi utile. À cet âge, 70 p. 100 des jeunes s'engagent dans un programme d'apprentissage. Ce n'est pas exactement un programme d'apprentissage traditionnel comme ceux que nous connaissons, mais il est analogue. Les 20 p. 100 qui restent vont au collège. Ici, nous fonctionnons comme si tous les étudiants devaient faire leurs études collégiales. Si vous vous entretenez avec des directeurs d'école secondaire, vous constaterez que la majorité d'entre eux s'intéressent davantage aux étudiants qui se dirigent vers les études collégiales, et non pas aux autres, et ils vous donneront l'impression que leur école est unique en son genre. Si d'autres écoles enregistrent un taux élevé de décrochage, ce n'est pas le cas dans la leur. Leurs étudiants poursuivent leurs études.

Je pense que nous devrions donner aux étudiants la chance de faire des études à la fois générales et professionnelles. Selon la façon dont je conçois des études réellement complètes, il faut concilier les deux, de sorte que tous ceux qui terminent leurs études à 18 ou 19 ans possèdent des aptitudes qui leur permettent de trouver un emploi.

**Le sénateur Wood:** Nous nous en remettrions donc aux provinces, qui ont compétence à cet égard.

**M. Gradwell:** Oui, mais comme les fonds du gouvernement fédéral n'entrent en jeu que lorsque l'étudiant quitte l'école secondaire pour acquérir une formation professionnelle, bon nombre de provinces ne veulent pas financer la formation professionnelle avant que les étudiants aient terminé leurs études secondaires, car cette formation coûte plus cher. Les provinces disent qu'elles ne peuvent tout simplement pas se le permettre.

[Text]

**Senator Wood:** As far as the youth are concerned, that is the problem right there.

**Mr. Wilson:** Could I add a comment? By way of example, locally, the Ottawa Board of Education spent something in the order of \$6 million or \$7 million to refurbish Ottawa Technical High School. There is a struggle in getting young people to come to that school even though it is a state of the art facility with the best of technical equipment and the best of staff. I think that if we go back and talk about the national perception, a key role for the federal government would be to enter into a dialogue and improve the definition of the issue. I think that is crucial and must be done before we start looking at possible solutions. I think that people have to understand that education is a national issue, and this is true in practically every other industrialized country in the world. I do not see why it cannot be such an issue in this country as well.

**Senator Wood:** I agree with you. I have been talking about education as a national issue since 1962.

**The Chairman:** Gentlemen, I have a few questions. What is it that the John Abbott course does so very well that guarantees all its graduates, as you have put it, jobs after one year?

**Mr. Gradwell:** It is responding very specifically to the needs of the industry—this is my personal, biased opinion—and it is not adding the frills of the academics. If I might be allowed to explain that, because of our history within Quebec of college classique, the classical colleges, where most of the people who are in charge of the present CEGEPs come from, the general feeling is that a vocational education program without general subjects is not worthwhile. Therefore, almost all of the programs are three years in length. A student has to go through a program of three years and quite frequently drops out before he finishes it because it is very long. There are some programs at night which are shorter, but they are hardly as official as the others.

Then there are colleges that do not agree with the government policy on this and want to look into the market needs to make sure that their own programs are relevant. When they do that, the government gives the go-ahead but does not fund them. But because the college has gone to the local area, has analyzed it carefully and has come up with what it feels is the local market need, the program is much more attuned to what is really happening. I think that is why the students get the jobs.

**The Chairman:** However, the German program, which you so admired and which I inspected in January, continues with an emphasis on academic subjects. Students spend three days on the shop floor learning their trade but two days in the school room, continuing with such things as the mastery of their mother tongue, a second language, mathematics, techno-

[Traduction]

tant qu'elles n'ont pas obtenu les fonds du gouvernement fédéral.

**Le sénateur Wood:** Pour les jeunes, c'est exactement là que réside le problème.

**M. Wilson:** Pourrais-je ajouter une observation? À titre d'exemple, au niveau local, le Conseil scolaire d'Ottawa a consacré 6 ou 7 millions de dollars à la rénovation de l'école technique d'Ottawa, la *Ottawa Technical High School*. Or, on a de la difficulté à inciter les jeunes à fréquenter cette école, même s'il s'agit d'une installation moderne dotée du meilleur matériel technique et du meilleur personnel. Je pense que, si nous revenions en arrière et parlions de la perception à l'échelle nationale, le gouvernement fédéral aurait un rôle clé à jouer en ce sens, c'est-à-dire engager un dialogue et mieux définir la question. Je pense que c'est crucial et qu'il faut agir avant que nous commençons à envisager des solutions. Je pense que les gens doivent comprendre que l'éducation est une question d'ordre national; c'est le cas dans presque tous les autres pays industrialisés. Je ne vois pas pourquoi il n'en irait pas de même dans notre pays.

**Le sénateur Wood:** Je suis tout à fait d'accord. Je dis depuis 1962 que l'éducation est une question d'ordre national.

**Le président:** Messieurs, j'ai quelques questions à vous poser. En quoi le cours donné au collège John Abbott garantit-il à tous ses diplômés, comme vous l'avez dit, un emploi après un an?

**M. Gradwell:** Il répond de façon très précise aux besoins de l'industrie—c'est du moins mon opinion personnelle et subjective—, et on n'y ajoute pas les cours accessoires qu'on donne habituellement dans les établissements scolaires. Si vous me permettez de m'expliquer, au Québec, en raison de la tradition des collèges classiques, d'où viennent la plupart des gens qui diraient les CEGEP actuels, on a l'impression en général qu'il ne vaut pas la peine d'offrir un programme de formation professionnelle qui ne comporte pas de matières générales. Par conséquent, presque tous les programmes durent trois ans. Les étudiants doivent donc suivre un programme de trois ans et, très souvent ils abandonnent avant même d'avoir terminé, parce que ce programme est très long. Certains programmes donnés le soir sont plus courts, mais ils ne sont pas aussi officiels que les autres.

Il existe toutefois des collèges qui ne sont pas d'accord avec la politique gouvernementale et qui désirent examiner les besoins du marché afin de veiller à ce que leurs propres programmes soient pertinents. Le gouvernement leur donne alors carte blanche, mais ne les finance pas. Cependant, comme le collège a soigneusement analysé la situation locale et les besoins de la collectivité, le programme correspond beaucoup plus à la réalité. Je pense que c'est la raison pour laquelle les étudiants trouvent des emplois.

**Le président:** Toutefois, le programme allemand, que vous admirez tant et que j'ai moi-même inspecté en janvier, continue de faire porter l'accent sur des matières classiques. Les étudiants passent trois jours en atelier pour apprendre leur métier, mais deux jours en classe, pour maîtriser par exemple leur langue maternelle, une langue seconde, les mathématiques.



*[Text]*

logical literacy and so on. Industry there backs this program and wants it in place because they want people who can write a report. I met one student at the university. He actually worked for me for a while and is an absolute genius. I could not understand what he was saying in English and he could not explain to me what he wanted to do. When I asked him to do something he could not understand, either. We had to get an interpreter who could talk to him in basic and to me in English. This was absurd.

Are all of the people who enrol in John Abbott College already adequate in mother tongue literacy, numerical skills and so on? If so, where did they acquire them before going to John Abbott College?

**Mr. Gradwell:** The college has quite a competitive program. I do not know the details of it but it is competitive and not everybody gets into it. The people frequently are those who have had experience in other fields and want to go into another career. They are not the typical high school graduates.

**The Chairman:** I suggest that we should go and have a look at it.

**Mr. Gradwell:** That is another question. I suggest that you should have more details about it, yes, and then decide whether you want to look at it.

In terms of literacy skills, I agree with you totally. The department with which I am involved at McGill has its largest enrolment in a course called "Effective Written Communication". We offer this to people in management and engineering. What it does for them is take them from the level they have reached in their language ability to a point at which they are able to communicate and sell an idea in their role as manager or engineer. There are 1,000 students enrolled in that course at the moment.

**The Chairman:** You are teaching high school English, in effect, are you not?

**Mr. Gradwell:** No, we are taking a person from the level he has reached in terms of his language ability and improving that ability. We presume a basic ability. If a person does not have that, he has to go for a touch-up course. This course instructs a person how to communicate in general so that he is able to convince another person of an idea that he had as a manager or engineer and is able to write a report on that. It teaches him all of the stages involved.

**The Chairman:** That is wonderful. I would like to ask you, sir, why it has been difficult to convince young people to go to that state of the art high school in Ottawa. Do you have an answer?

**Mr. Wilson:** I think one of the reasons is that the general perception is that if you work with your hands, you are a less important person or less of a quality learner than you are if you use your head. That perception is sustained in our educational system. I have worked in that system all my life and I am not proud to say that. I would hope that it is changing, but I don't think the rate of change is sufficient to cope with the kinds of problems that your committee is dealing with. Many

*[Traduction]*

ques, le vocabulaire techniques, etc. En Allemagne, l'industrie finance ce programme, parce qu'elle veut des gens qui sachent rédiger un rapport. J'ai rencontré un étudiant à l'université. En fait, il a travaillé pour moi pendant un certain temps. C'est un véritable génie, mais je ne pouvais pas comprendre ce qu'il me disait en anglais et il ne pouvait pas m'expliquer ce qu'il voulait faire. Quand je lui demandais de faire quelque chose, il ne pouvait pas me comprendre non plus. Nous avons dû recourir à un interprète qui pouvait lui parler en langage Basic et me traduire ses paroles en anglais. C'était absurde.

Les étudiants qui fréquentent le collège John Abbott possèdent-ils tous déjà des aptitudes dans leur langue maternelle, en mathématiques, etc.? Si oui, où les ont-ils acquises avant de fréquenter ce collège?

**M. Gradwell:** Le collège offre un programme très sélectif. J'en ignore les détails, mais ce n'est pas tout le monde qui peut y participer. Souvent, ce sont des gens qui ont acquis une expérience dans d'autres domaines et qui désirent embrasser une nouvelle carrière. Ce ne sont pas les diplômés typiques des écoles secondaires.

**Le président:** Je propose que nous allions y jeter un coup d'œil.

**M. Gradwell:** Ça, est une autre histoire. Je propose que vous obteniez plus de détails sur le programme avant de décider si vous désirez l'examiner.

Pour ce qui est des capacités de lecture et d'écriture, je suis parfaitement d'accord avec vous. Le département de l'Université McGill avec lequel je travaille a le plus grand nombre de participants dans un cours destiné à améliorer la communication écrite. Nous offrons ce cours aux étudiants en gestion et en génie. Ils peuvent alors passer du niveau d'aptitudes linguistiques qu'ils ont atteint à un niveau leur permettant de communiquer et de vendre une idée en tant que gestionnaires ou ingénieurs. À l'heure actuelle, 1 000 étudiants suivent ce cours.

**Le président:** En fait, vous enseignez l'anglais du niveau secondaire, n'est-ce pas?

**M. Gradwell:** Non, nous améliorons les compétences linguistiques que les étudiants ont déjà acquises. Nous présumons que ceux-ci possèdent des compétences de base, sinon ils doivent suivre des cours de rattrapage. Ce cours leur permet d'apprendre à communiquer de façon générale, de sorte qu'ils puissent vendre une idée en tant que gestionnaires ou ingénieurs, et rédiger un rapport à ce sujet. Ce cours leur montre toutes les étapes à suivre.

**Le président:** C'est merveilleux. Monsieur je voudrais vous demander, pourquoi il est difficile de convaincre des jeunes de fréquenter cette école secondaire moderne à Ottawa. Pouvez-vous répondre à cette question?

**M. Wilson:** Je pense qu'une des raisons, c'est qu'on estime en général que, si une personne travaille de ses mains, elle est moins importante ou elle apprend moins bien qu'une autre personne qui se sert de sa tête. Notre système d'enseignement perpétue cette perception. J'y ai travaillé toute ma vie et je ne suis pas fier de le dire. J'espère que cette attitude change, mais je ne crois pas que le rythme auquel ce changement s'opère permette d'affronter le genre de problèmes qu'étudie votre comité.



**[Text]**

of the teaching staff have themselves excelled in academic work and bring this perception to their institutional teaching, which perpetuates it.

**The Chairman:** Is that true in that school?

**Mr. Wilson:** That is true in many schools, yes. When it comes time to teach, you feel that it is more important to teach at the grade 12 level than at the grade 2 level, and it is more important to teach an academic subject than a vocational subject. I think that as long as we have that attitude and perception we will continually face the problem of having young people respond to that. So they feel that they are a failure if they have to take an automotive course, when we all know very clearly that the skill level and the language and computational skills required to be an effective automotive mechanic today are becoming more and more sophisticated. Yet we are still saddled with this nineteenth century attitude. I believe it becomes important for us. That is why we recommended a First Ministers' Conference or Royal Commission on education to attempt to deal with that perception head on and document the fallacies around it, and hopefully change the way in which educational services are delivered.

I worked for six years as Chairman of the Advisory Vocational Committee of the Ottawa board. To give you an example of how ingrained is this situation, five or six years ago there was an annual budget of something like \$500,000 to train, for professional development, high school teachers in the board. It was not until the Community Advisory Committee recommended to the board, and the board accepted the recommendation, that \$50,000 was given directly to vocational educators for their professional development. Those moneys were not being made available to electronics teachers, who had been in the classroom for 15 years and had not had an opportunity to get out and find out what was happening in the electronics field; and when you have 120 young people to deal with on a day-to-day basis, it becomes extremely difficult to improve on your skill level in your vocational specialty when your major task is teaching.

I give you that as a specific example of how the educational system is not, I think, being fair in the way it uses its considerable resources; and I do not think it is fair in the way in which it perceives the importance of all educators.

**The Chairman:** A witness in Germany said that the problem they are encountering now is that the "meister", the master craftsman, who is the paramount achievement of the dual system, when he is quite young, says "Why should I continue clocking in at a quarter to seven?" He uses the fact that he has a fairly good academic basis as well as his technical skills. He goes to a university, gets an MBA, comes back to his firm and says "I know your shop floor backwards. I am also an MBA. I want to be a manager"; and they become managers. Germany is losing large numbers of its "meisters", to the point where they are facing what to Germans seems to be a nightmare: having to train Turkish workers to be "meisters"—which they

**[Traduction]**

Bon nombre des membres du corps enseignant ont eux-mêmes excellé dans les études de culture générale et leur enseignement est empreint de cette perception, qui se perpétue ainsi.

**Le président:** Est-ce le cas dans cette école?

**M. Wilson:** Dans de nombreuses écoles, oui. Quand vient le temps d'enseigner, bien des gens estiment qu'il est plus important d'enseigner en douzième année qu'en deuxième, d'enseigner une matière classique qu'une matière professionnelle. Je pense qu'aussi longtemps que nous aurons cette attitude, nous continuerons d'avoir des gens qui y réagiront. Ils ont donc l'impression d'être des ratés s'ils doivent suivre un cours de mécanique automobile, alors que nous savons tous parfaitement que le niveau d'aptitudes et les compétences linguistiques et informatiques nécessaires pour être un bon mécanicien automobile deviennent de plus en plus complexes. Pourtant, nous adoptons encore cette attitude qui remonte au XIX<sup>e</sup> siècle. Je pense que cela devient important pour nous. C'est pourquoi nous avons recommandé la tenue d'une conférence des Premiers ministres ou la création d'une commission royale d'enquête sur l'enseignement, afin de tenter de nous attaquer à cette perception et de démontrer sa fausseté et, nous l'espérons, de changer la façon dont les services d'enseignement sont offerts.

Pendant six ans, j'ai été président du Comité consultatif de formation professionnelle au Conseil scolaire d'Ottawa. Pour vous montrer à quel point cette perception est bien enracinée, il y a cinq ou six ans, on disposait d'un budget annuel d'environ 500 000 \$ pour le perfectionnement des enseignants du niveau secondaire qui relevaient du Conseil. Ce n'est que lorsque le Comité consultatif communautaire a fait une recommandation au Conseil, et que ce dernier l'a approuvée, qu'on a accordé directement 50 000 \$ aux enseignants professionnels pour qu'ils se perfectionnent. Ces fonds n'étaient pas mis à la disposition des enseignants en électronique, qui avaient passé quinze ans en classe et n'avaient pas eu la chance d'aller voir ce qui se passait dans le domaine de l'électronique; et quand on enseigne quotidiennement à 120 jeunes, il devient extrêmement difficile d'améliorer son niveau de compétences dans sa spécialité professionnelle si l'on doit passer la majeure partie de son temps à enseigner.

Cet exemple précis vous permet de constater que à mon avis, le système d'enseignement n'utilise pas de façon équitable les ressources considérables qui sont à sa disposition; et je pense également que sa perception de l'importance de tous les enseignants n'est pas équitable non plus.

**Le président:** Un témoin nous a déclaré en Allemagne que le problème qu'on rencontre actuellement dans ce pays, c'est que le «meister», le maître artisan, qui est la crème du système à deux volets, se dit quand il est encore jeune: «Pourquoi devrais-je continuer à poinçonner à sept heures moins le quart?» Fort d'une assez bonne formation scolaire de base, de même que de solides compétences techniques, il décide alors de fréquenter l'université, obtient une maîtrise en administration des affaires et revient à son entreprise en disant: «Je connais votre atelier par cœur. J'ai également une maîtrise en administration. Je veux être directeur». Il devient donc directeur, et le pays perd un grand nombre de ses «meisters», à un point tel qu'il doit

[Text]

find rather shocking, because, as they kept telling us, "We are not an immigration country".

The point of the story is, let us not kid ourselves; it may require as much brain to be an automotive mechanic, but your hands stay cleaner, less rough, and you probably do not have too much backache if you are doing the kind of job I am doing rather than being under a car with oil dripping in your eyes. The kids aren't stupid.

**Mr. Gradwell:** They had this problem even earlier in Quebec, because after three years in the CEGEP program the students think that they should not go on the shop floor but they should become managers immediately.

**The Chairman:** That is what I felt at their age. This is proper ambition on their part. Why should we think those kids are dumb? They know that you make more money as a manager. They know that you have an easier life. They don't want to drive a Volkswagen, they want a BMW, and as quickly as possible. How do we deal with that? This bias toward mandarin-type jobs has not emerged in history because of some kind of quirk in the character of those people who become mandarins. It has emerged because life as a mandarin is softer, better, easier, more secure, with better pension schemes. The Swedes are trying to solve this by saying "If you are a worker you are going to get your month with your workers' club on the Greek Islands, and you are going to get subsidized housing and very good schooling for your children." We do not do that. I am grateful to you both. I will probably get back to you and will probably come and sit at your feet and study.

We now have with us Mr. John Edwards, who is here to tell us about what Employment and Immigration has been doing with regard to the Canadian Jobs Strategy program. You both may stay and listen to him.

**Mr. Gradwell:** Mr. Chairman, if you require any more reading, on the bus coming in I was reading the *World Year Book on Vocational Education*, which has just been published.

**The Chairman:** I would love to see that. I will get the Clerk of the Committee to get a copy for me.

**Mr. Wilson:** Thank you, Mr. Chairman, on behalf of the Canadian Vocational Association for inviting us. We hope that we have contributed to your proceedings.

**The Chairman:** You certainly have. It has been one of the best testimonies we have had. I have learned a great deal.

Honourable senators, we now have with us Mr. John Edwards, the Associate Deputy Minister at Canada Employment and Immigration. On my extreme left is Senator Dalia Wood and to my immediate left is Senator Yvette Rousseau. I feel particularly privileged. Mr. Edwards used to be my boss,

[Traduction]

faire face à ce qui lui semble être un cauchemar, c'est-à-dire qu'il est obligé de former des Turcs qui deviendront des «meistres»—ce que les Allemands trouvent plutôt choquant, car, comme ils nous l'ont répété: «Nous ne sommes pas un pays d'immigration.»

La morale de cette histoire, c'est qu'il ne faut pas se leurrer; il faut peut-être autant d'intelligence pour être mécanicien automobile, mais lorsqu'on devient directeur, ou a les mains plus propres et moins rugueuses, et on n'a probablement pas trop mal au dos si on fait le genre de travail que je fais, au lieu d'être étendu sous une voiture, avec de l'huile qui vous coule dans les yeux. Les jeunes ne sont pas stupides.

**M. Gradwell:** On a rencontré ce problème encore plus tôt au Québec, parce qu'après trois ans au CEGEP, les étudiants pensent qu'ils ne devraient pas travailler en atelier, mais devenir immédiatement directeurs.

**Le président:** C'est ce que je pensais quand j'avais leur âge. Ils ont raison d'avoir cette ambition. Pourquoi devrions-nous penser que ces jeunes sont stupides? Ils savent qu'on fait plus d'argent en étant directeur. Ils savent qu'on a une vie plus facile. Ils ne veulent pas conduire une Volkswagen; ils veulent une BMW le plus rapidement possible. Comment faisons-nous face à cette situation? Ce préjugé en faveur des postes de mandarins n'a pas pris naissance à cause d'un trait de caractère qui serait propre aux gens qui occupent ces postes, mais bien parce que la vie de mandarin est plus douillette, plus agréable, plus facile, plus sûre, et parce que les régimes de retraite y sont meilleurs. Les Suédois tentent de résoudre le problème en disant: «Si vous êtes travailleur, vous allez pouvoir passer un mois à votre club d'employés, dans les îles grecques, votre logement sera subventionné et vos enfants iront dans de très bonnes écoles.» Nous ne faisons pas cela. Je vous remercie tous les deux. Je m'adresserai encore probablement à vous et je viendrai probablement m'asseoir à vos pieds pour profiter de vos grandes compétences.

Nous accueillons maintenant M. John Edwards, qui nous parlera de ce que fait le ministère de l'Emploi et de l'Immigration dans le cadre du Programme de planification de l'emploi au Canada. Vous pouvez tous deux rester pour l'entendre.

**M. Gradwell:** Monsieur le président, si vous désirez d'autres lectures, en me rendant ici, je lisais à bord de l'autobus l'ouvrage intitulé *World Year Book on Vocational Education*, qui vient d'être publié.

**Le président:** J'aimerais beaucoup le voir. Je demanderai au greffier du Comité de m'en procurer un exemplaire.

**M. Wilson:** Monsieur le président, au nom de l'Association canadienne de la formation professionnelle, je vous remercie de nous avoir invités. Nous espérons vous avoir aidé dans vos délibérations.

**Le président:** Assurément. Ce témoignage a été l'un des meilleurs que nous ayons entendus. J'en ai beaucoup appris.

Honorables sénateurs, nous accueillons maintenant M. John Edwards, sous-ministre associé à Emploi et Immigration Canada. À l'extrême gauche, la sénatrice Dalia Wood et, immédiatement à ma gauche, la sénatrice Yvette Rousseau. Je me sens tout particulièrement privilégié. M. Edwards a été



## [Text]

and an absolutely wonderful boss he was. He was prepared to put up with me. He has left a very good impression on me, when not many have. I learned a great deal from him. As you will see, he has a marvellous mind and he is—I do not mind telling him this to his face—the ideal of the British public servant, Canadian version. He will be loyal, faithful and true to whatever political master he has, for the good of the country. So, John, I could not be more delighted that you are here.

**Mr. John Edwards, Associate Deputy Minister, Employment and Immigration Canada:** Thank you, Mr. Chairman. I am somewhat intimidated by your opening comments, which nevertheless I welcome. I also welcome the opportunity to appear before you. I would like to introduce two colleagues. On my left is Peter Hicks, who is Executive Director of the Canadian Jobs Strategy Group, and basically is responsible for the state of the Canadian Jobs Strategy Program. On my right we have André Juneau, who is Director General, Policy and Program Analysis in our Strategic Policy and Planning Group. I hope that you will find our contribution over the next hour or so, in response to questions which you may have, useful. I am sure there are some things that you will ask on which we will not have material with us, and we will be more than happy as soon as possible thereafter to provide that information.

Let me say a few words in introduction about the Canadian Jobs Strategy. I have with me a longer document which I would like to table with the committee, and pass copies around. The document describes the current status of the Canadian Jobs Strategy and answers a number of criticisms which have been made about it. I might add that any strategy, by the very fact that it is a strategy, generates some degree of controversy because you have to say that you are going in certain directions which, by implication, means that you won't be going in other directions. It is not a general purpose response. It is a strategy. In our opinion the strategy represents the most important reform of labour market policies since the introduction in Canada of an active approach to labour market policy in the 1960s. Under the arrangements before the strategy was introduced in 1985, labour market programs were defined in terms of separate labour market interventions. For instance, we had training in colleges as a program. We had short-term counter-cyclical job creation as a program. We had community development as a program. Re-location was a program. The common theme throughout all the programming until the Canadian Jobs Strategy Program was a structuring of programming by means. For example, if you have a structural problem in one part of the skill spectrum between the skills held by workers and those needed by employers, we would set up a skills training program. Similarly, if we had a lot of surplus workers because of a cyclical downturn, we would pour in massive infusions of short-term job creation funding.

## [Traduction]

mon patron, un patron tout à fait formidable, qui était prêt à me supporter. Il m'a laissé une très bonne impression, alors que je ne peux en dire autant pour beaucoup d'autres. J'ai beaucoup appris de lui. Comme vous pourrez le constater, il est très intelligent et il est—ça ne me gêne pas de le dire devant lui—l'idéal du fonctionnaire britannique, version canadienne. Il sera loyal et fidèle peu importe le maître politique qu'il doit servir, pour le bien du pays. Ainsi, John, je suis tout à fait ravi que vous soyez ici.

**M. John Edwards, sous-ministre associé, Emploi et Immigration Canada:** Merci, monsieur le président. Bien qu'intimidé par vos remarques préliminaires, je vous en remercie malgré tout. Je vous remercie également de me donner l'occasion de comparaître devant le Comité. Permettez-moi de vous présenter deux collègues. À ma gauche, M. Peter Hicks, le directeur exécutif du Groupe de la planification de l'emploi, qui est pour ainsi dire chargé du Programme de planification de l'emploi. À ma droite, M. André Juneau, qui est directeur général de l'Analyse de la politique et des programmes, dans le Groupe de la politique stratégique et de la planification. J'espère que vous trouverez utiles notre contribution au cours de cette séance et nos réponses aux questions que vous voudrez bien nous poser. Vous allez sûrement nous poser des questions sur des sujets pour lesquels nous n'avons pas sur place la documentation voulue, mais nous serons plus qu'heureux de vous la transmettre dans les plus brefs délais.

Permettez-moi, en guise d'introduction, de dire quelques mots sur le Programme de planification de l'emploi. J'ai entre les mains un document plus exhaustif que j'aimerais déposer devant le Comité et dont on vous remettra un exemplaire. On y décrit les progrès accomplis par le Programme de planification de l'emploi et on y répond à un certain nombre de critiques dont il a fait l'objet. J'ajoute que toute stratégie, du seul fait qu'il s'agit d'une stratégie, suscite une certaine controverse parce qu'il faut y privilégier certaines orientations, ce qui laisse supposer qu'on en laisse tomber d'autres. Il ne s'agit pas d'une réponse générale, mais d'une stratégie. À notre avis, la Planification de l'emploi est la réforme la plus importante de la politique de main-d'œuvre depuis l'adoption au Canada dans les années 60, d'une approche active de cette politique. En vertu des ententes précédant l'adoption de la stratégie en 1985, les programmes de main-d'œuvre étaient définis en termes d'interventions distinctes sur le marché du travail. Nous nous occupions par exemple de formation dans les collèges, d'un programme anti-cyclique de création d'emplois à court terme, de développement communautaire et d'aide au déplacement. Jusqu'à l'avènement de la Planification de l'emploi, tous les programmes partageaient le même thème: ils étaient structurés selon les moyens disponibles. Par exemple, si nous étions aux prises avec un déséquilibre structurel, dans un domaine précis, entre les compétences des travailleurs et celles dont avaient besoin les employeurs, nous mettions sur pied un programme de formation professionnelle. De même, si nous nous retrouvions avec un excédent important de travailleurs en raison d'une baisse cyclique de l'activité économique, nous recourions alors à des injections massives de fonds pour créer des emplois à court terme.



*[Text]*

What we are trying to do with the strategy is recognize that that approach did not work very well in practice. The division between cyclical and structural unemployment, for instance, makes more sense in text books than it does in practice. We found also that our approach to training often did not work, and we will probably want to explore that with you in the course of this morning's sessions. We also realized that short-term job creation, while it may sound like a logical response to large numbers of unemployed people, makes very little sense if, indeed, those unemployed people are long-term unemployed rather than short-term unemployed. Short-term job creation is good for short-term unemployment but, by implication, not for the long-term unemployed.

The Canadian Jobs Strategy basically rests on the definition of programs, not in terms of ways and means, but rather in terms of individuals or target groups such as a community or set of communities that are, in the judgment of the government of the time, most in need of government assistance. I think one can argue about whether the targets are right, whether we are aiming at the right groups of individuals, but I do not think that we would disagree as players in this debate that it is much more important to focus on who the individuals are and then on determining the means to meet their needs. In other words, structure more by end product rather than by way of carrying something out.

To illustrate that, we have one of the six programs in the Canadian Jobs Strategy which is job development. It consists of a collection of training and work experience interventions that we can choose from in order to help the long-term unemployed. The key here is that we have a target group, the long-term unemployed, and then we design and select measures to meet their needs to become employed again. Job Entry is another one which, again, is a collection of on-the-job and off-the-job elements that can be sorted together in order to create an appropriate response to, for example, a group of young people who are having trouble making it into the labour market, women coming back to the labour market or immigrants seeking to enter the labour market. We can take a sub-group and think through what are their real needs and then put the means together to meet those needs. So, in fact, we have a whole range of things. We have co-op education approaches, summer work experience projects, language training—an element for immigrants wanting to enter the labour market—and so on.

The situation for Community Futures is similar. We identify certain communities across the land. We anticipate that when the program is fully implemented we may have 200 communities across the land identified under the Community Futures Program. Again, depending on the community, one would select a variety of measures to help that community find a future for itself. It could be entrepreneurial support activities.

*[Traduction]*

Ce que nous essayons de faire avec la Planification de l'emploi, c'est de reconnaître que l'approche n'a pas très bien fonctionné en pratique. La division entre le chômage cyclique et structurel, par exemple, est beaucoup plus logique dans les manuels que dans la pratique. Nous nous sommes également rendu compte que notre conception de la formation était souvent fautive; nous voudrions probablement explorer cet aspect avec vous ce matin au cours de nos discussions. Nous avons également constaté que la création d'emplois à court terme, même si elle peut sembler une solution logique pour quantité de chômeurs, ne rime pour ainsi dire à rien si, en fait, ces chômeurs se retrouvent sans emploi à long terme plutôt qu'à court terme. La création d'emplois à court terme est bonne dans le cas du chômage à court terme, mais ne l'est pas nécessairement pour les chômeurs chroniques.

La Planification de l'emploi repose essentiellement sur la définition des programmes en fonction non pas des moyens, mais plutôt des personnes ou des groupes cibles, par exemple des collectivités ou des ensembles de collectivités qui ont, de l'avis du gouvernement en place, le plus besoin de l'aide gouvernementale. Je crois qu'on peut se demander si ces cibles sont les bonnes. Si nous répondons aux besoins des bons groupes, mais je pense que nous conviendrions tous, en tant que participants à ce débat, qu'il est beaucoup plus important de déterminer d'abord qui sont les personnes à aider et de décider en suite des moyens auxquels on recourra pour répondre à leurs besoins. Autrement dit, il faut structurer notre programme en fonction du produit fini plutôt que des moyens.

En guise d'exemple, parmi les six programmes de la Planification de l'emploi, on compte celui du Développement de l'emploi. Ce programme consiste en un ensemble d'interventions dans les domaines de la formation en milieu de travail et de l'expérience professionnelle parmi lesquels nous pouvons puiser pour aider les chômeurs chroniques. La clef, ici, c'est que nous avons un groupe cible, les chômeurs chroniques, et que nous concevons et choisissons ensuite des mesures pour qu'ils se trouvent de l'emploi. L'Intégration professionnelle est un autre programme qui, une fois de plus, consiste en un ensemble d'activités, en dehors du cadre de l'emploi ou dans ce cadre, parmi lesquelles on peut puiser pour apporter une aide pertinente, par exemple, à un groupe de jeunes qui éprouvent de la difficulté à entrer sur le marché du travail, à des femmes qui y reviennent ou à des immigrants qui essaient de s'y intégrer. Nous pouvons prendre un sous-groupe, nous demander quels sont ses besoins réels et rassembler les moyens nécessaires pour répondre à ces besoins. Ainsi, en fait, nous disposons d'une foule de moyens. Nous avons des programmes d'enseignement coopératif, des projets Emploi d'été/Expérience de travail, des programmes de formation linguistique—qui s'adressent aux immigrants qui veulent s'intégrer au marché du travail—et ainsi de suite.

Il en va de même pour le Programme de développement des collectivités. Dans le cadre de ce programme, nous repérons certaines collectivités à travers le Canada; à la fin de la mise en œuvre du programme, nous devrions en avoir choisi deux cents. Une fois de plus, en fonction de la collectivité, nous pourrions opter pour diverses mesures pour aider celle-ci à se développer. Il pourrait s'agir par exemple d'encouragement à

*[Text]*

It could be training. It could be relocation. In some communities we may identify that probably the only solution is a gradual phasing out of that community, in which case we will design an appropriate strategy to carry that solution. We will not bother with entrepreneurial support because that is not consistent with the strategy set up by the community whereby it would gradually phase out.

Basically that illustrates what the Canadian Jobs Strategy is trying to achieve—identify certain groups in society who in the judgment of the government are those in need of government assistance. Then we will be quite pragmatic in selecting the tools by which one can provide that assistance. There is no great doctrinal element here. It is fundamentally a desire to find something that works. We are not locked in to the idea that training is always the answer or to anything else. The one thing we do believe is that the answer is more likely to be found at the local level than it is by some generalized program established in Ottawa. We can set the framework in Ottawa, but the selection of the means to meet a particular need is best determined at the local level.

We also have a simple notion of what works best. We are in the labour adjustment business. We are not in a general social policy business. Our mandate is to try and get people into some line of work. We have one measure that overrides everything else, and that is, do people as a result of our interventions end up with continuing employment? As a result we have an automatic 100 per cent coverage of our participants three months after the end of our intervention. If they have gone through a training program, three months afterwards we would approach them and say, first, are you in employment; second, did the intervention we gave you help in acquiring that employment or, in other words, was it useful? Then, because of the numbers—400,000 interventions a year—we will do a sample check of a smaller group one year later to determine whether the early results after three months will continue into the foreseeable future. There is an implied assumption here, that if we can get someone into continuing employment for a year after the intervention, the chances are they have become again or for the first time, as the case may be, a full-fledged member of the labour force.

I would add that the Strategy has had quite a major fall-out on the way we organize ourselves. I have stressed the need for local decision-making. We have set up local advisory councils involving business, labour and community leadership. We are anxious that there be one manager in every part of the country who has a particular responsibility for a labour market so that if we are dealing with, for example, Eastern Ontario, there is one manager in our organization that has the lead responsibility for all our programming of an employment and training nature in that area. Whereas before we had two delivery structures, we are now increasingly merging these into a single delivery structure.

My final comments will be very brief. We had plenty of start-up difficulties. If one looks back and remembers some of the events in the latter part of 1984 and 1985, it is not surprising that we had some start-up problems. We went through a major consultation starting in December 84 and going into

*[Traduction]*

l'activité indépendante, de formation ou d'aide au déplacement. Dans certaines collectivités, la seule solution pourrait résider dans une disparition graduelle du programme, auquel cas nous élaborerions alors une stratégie appropriée. Nous ne prendrions pas la peine d'encourager l'activité indépendante parce que cela ne répondrait pas à la stratégie établie pour ces collectivités.

Voilà donc, en gros, l'objectif de la Planification de l'emploi: repérer dans la société certains groupes qui, de l'avis du gouvernement, ont besoin de son aide. Nous serons alors très pragmatiques dans le choix des moyens permettant de venir en aide à ces groupes. Il ne s'agit pas ici d'enoncer de grands principes, mais, essentiellement, de trouver des solutions valables. Nous ne croyons pas que la formation soit la solution à tous les problèmes. Par contre, nous pensons que la réponse se trouve plus vraisemblablement dans la collectivité que dans certains programmes généraux établis par Ottawa. Nous pouvons concevoir la structure à Ottawa, mais c'est la collectivité concernée qui est la mieux placée pour choisir une solution à ses problèmes.

Nous avons également une conception simple de ce qui convient le mieux. Nous nous occupons d'adaptation de la main-d'œuvre et non de politique sociale générale. Notre mandat consiste à essayer de trouver de l'emploi à des gens. Nous avons une mesure qui l'emporte sur toutes les autres: nous nous demandons, une fois que nous sommes intervenus, si nos clients finissent par trouver un emploi permanent. Ainsi, dans les trois mois qui suivent notre intervention, nous entrons automatiquement en contact avec tous nos clients. Si ceux-ci ont suivi un cours de formation, nous communiquons avec eux dans les trois mois qui suivent pour leur demander, premièrement, s'ils occupent un emploi et, ensuite, si notre intervention les a aidés à l'obtenir, autrement dit, si elle a été utile. Par la suite, étant donné le nombre de nos interventions—400 000 par an—, nous effectuons un sondage auprès d'un petit échantillon un an plus tard pour déterminer si les résultats obtenus après trois mois se maintiendront dans l'avenir immédiat. Nous supposons en effet que, si un client à qui nous sommes venus en aide occupe toujours un emploi permanent après un an, les chances sont qu'il soit redevenu ou devenu selon le cas, un membre à part entière de la population active.

J'ajouterais que la planification de l'emploi a eu des répercussions importantes sur notre façon de nous organiser. J'ai insisté sur la nécessité de confier les décisions aux collectivités. Nous avons créé des conseils consultatifs locaux regroupant les entreprises, les syndicats et les dirigeants locaux. Nous tenons beaucoup à disposer, dans chaque région du pays, d'un gestionnaire qui soit chargé d'un marché particulier de sorte que, par exemple pour l'Est de l'Ontario, un gestionnaire de notre organisme s'occupe de tous nos programmes d'emploi et de formation dans cette région. Alors qu'auparavant nous disposions de deux structures distinctes pour l'administration des services, nous nous dirigeons de plus en plus vers une structure unique.

Je terminerai par de très brèves observations. Les problèmes n'ont pas manqué au départ. Si l'on regarde en arrière et si l'on se rappelle certains événements qui se sont produits à la fin de 1984 et en 1985, il ne faut pas s'étonner que nous ayons éprouvé au début certaines difficultés. En décembre 1984,



**[Text]**

January 1985. We got general agreement at a First Ministers' Conference in February of 1985. We got the necessary Treasury Board general approval for terms and conditions sometime around June 85 and we launched across the country in September through November. We think that the start-up problems are largely behind us. We are starting now to receive the early results from the programs. We believe that they are very encouraging. We are seeing in some of our program areas a placement rate three months afterwards of 75 to 80 per cent, particularly in those areas where we have had a mix of on-the-job and off-the-job training. We have had higher results in those areas than from the more traditional referral of someone to a community college to take a course, graduating and going into the labour market.

We are also in the midst of streamlining the way we do the Canadian Jobs Strategy, trying to reduce the paper burden on our clientele and trying to speed up our decision-making process. In fact, we are trying to simplify as much as we can the program delivery. We are also—and I want to stress this—continuously testing alternative means. Under the Canadian Jobs Strategy Program there is one program called, "Innovations". That program has one purpose and that is to explore means that we are presently not using, explore them on an experimental and demonstration basis to see whether there are other tools that we should be using on a more general basis within the Canadian Jobs Strategy Program. So there are many things that are going on and perhaps this morning or on subsequent occasions, we can fill out a little bit more the range of things that we are doing under the Innovations Program in conjunction with the provinces, with the business sector, with labour and what have you. Therefore, as I say, we would be happy during the course of the morning or on other occasions, or through a submission of material to you, to explore Innovation projects and to explore how the Canadian Jobs Strategy confronts some of the very real economic issues of labour adjustment that are facing us in this country.

Mr. Chairman, that is as much as I feel would be appropriate by way of introductory remarks. As I say, we have circulated a more detailed document but that essentially embellishes what I have been saying.

**The Chairman:** Thank you. Senator Rousseau?

**Le sénateur Rousseau:** Premièrement, monsieur le sous-ministre, la consultation et la coopération sont, selon le Ministère de l'Emploi et de l'immigration, le moteur de la nouvelle stratégie du gouvernement fédéral. Par quelle agence la collaboration et la consultation entre les différents paliers de gouvernements et le secteur privé sont-elles assurées?

Deuxièmement, se feront-elles dans le cadre d'agences déjà établies ou par le truchement de nouvelles agences mises sur pied par le gouvernement?

**Mr. Edwards:** In the early days, the consultations were led by us but were held with all levels of government, primarily the

**[Traduction]**

nous avons procédé à une consultation majeure, qui a duré jusqu'en janvier 1985. Nous avons obtenu un accord général à la Conférence des premiers ministres de février 1985. Vers le mois de juin 85, nous avons obtenu l'approbation nécessaire du Conseil du Trésor pour ce qui est des conditions des programmes, que nous avons lancés à l'échelle du pays de septembre à novembre. Nous croyons que ces problèmes sont loin derrière nous. Les premiers résultats des programmes, qui sont à notre avis très encourageants, commencent à se faire sentir. Dans certains domaines, le taux de placement se situe entre 75 et 80 p. 100 dans les trois mois qui suivent, notamment dans les domaines où nous avions à la fois des programmes de formation hors du cadre du travail et en cours d'emploi. Nous avons obtenu dans ces domaines des résultats plus élevés qu'avec la méthode traditionnelle consistant à inscrire un client dans un collège communautaire pour qu'il y suive un cours, y obtienne son diplôme et entre sur le marché du travail.

Nous sommes également en train de rationaliser notre Programme de planification de l'emploi, en tentant de diminuer la paperasserie imposée à nos clients et d'accélérer le processus de prise de décisions. En fait, nous essayons de simplifier le plus possible l'administration du programme. Nous expérimentons également—et je veux insister sur ce point—des solutions de rechange. Dans le cadre du Programme de planification de l'emploi, nous avons ce qu'on appelle le Programme national d'aide à l'innovation. Celui-ci n'a qu'un seul objectif: étudier des moyens qui ne sont pas utilisés à l'heure actuelle et en faire l'essai afin de voir s'il existe d'autres moyens auxquels nous pourrions recourir d'une manière plus générale dans le cadre du Programme de planification de l'emploi. Il y a donc beaucoup de choses qui se passent. Nous pourrions peut-être, ce matin ou à un autre moment, vous renseigner davantage sur les activités du Programme national d'aide à l'innovation, menées en collaboration avec les provinces, le monde des affaires, les syndicats, etc. Nous serions donc heureux, ce matin ou à un autre moment, ou encore par le truchement de documents que nous vous ferions parvenir, de passer en revue les activités de ce programme ainsi que les moyens dont dispose le Programme de planification de l'emploi pour résoudre quelques-unes des questions économiques concrètes que pose l'adaptation de la main-d'œuvre dans ce pays.

Monsieur le président, je vous ai fait part de tous les éléments que je jugeais appropriés en guise d'introduction. Je le répète, nous vous avons remis un document plus détaillé, qui explicite en fait mes propos.

**Le président:** Merci. Sénateur Rousseau?

**Senator Rousseau:** First, according to the Department of Employment and Immigration, consultation and co-operation are the engine of the federal government's new strategy. How are consultation and co-operation ensured among the various levels of government and the private sector?

Second, will they be ensured by existing agencies, or will the government set up new agencies?

**M. Edwards:** Au début, c'est nous qui procédions aux consultations avec tous les paliers de gouvernement, surtout les



## [Text]

provincial governments, with business and with labour. Subsequently, we institutionalized it for ongoing consultations by the use of local advisory councils set up across the country. I think we probably have 250 of such councils at the moment. Under the National Training Act, we are also obliged to have regular consultations with the provinces and we meet both at the deputy minister level and at the ministerial level about two or three times per year.

However, I do not think I am really answering your question. I picked up your question later, unfortunately. Is there further information that you would like me to give you?

**Le sénateur Rousseau:** Ma deuxième question était: est-ce que cette consultation se fait dans un cadre d'agences déjà établies et comment est-ce que l'on la continuera? Est-ce que c'est par de nouvelles agences mises sur pied par le gouvernement ou si l'on continue avec les mêmes agences?

**Mr. Edwards:** I think the answer to that is that we intend to continue with the existing agencies, partly because we are tied into the National Training Act which does require us to consult with the provinces.

**Mr. Peter Hicks, Employment and Immigration Canada:** The network of local advisory councils, of course, was a network that was set up especially for this purpose. In addition, on the Innovations Program that Mr. Edwards referred to, there is an additional special consultative body.

**Mr. Edwards:** Yes, the National Innovations Advisory Council.

**Mr. Hicks:** Yes, and it consists of representative members chosen from the provincial governments, from business and labour, to provide particular advice to the minister on Innovations projects. That, together with the existing network of community Industry Training Councils in Ontario, the CFP (Commission de la Formation Professionnelle) in the Province of Quebec and a number of similar bodies in other provinces will constitute the main forums for consultation.

**Le sénateur Rousseau:** Au sujet de la consultation faite auprès des Canadiens par le Ministère de l'Emploi et de l'immigration, le document que l'on nous a fournis mentionne que les programmes de formation ne répondent pas aux besoins de nombreux groupes de Canadiens, dont les femmes. Le gouvernement parle d'établir ou a déjà établi des programmes. Je mentionne que l'on retrouve ceci à la page 6 de votre document.

Qu'est-ce que le gouvernement entend faire pour améliorer le sort de ces femmes pour qu'elles puissent s'inscrire aux programmes qui leurs sont offerts? Est-ce qu'il y a déjà un programme d'établi?

**Mr. Edwards:** Perhaps the best way of responding to that is to advance the proposition that the key element to ensure participation of women—and indeed of other target groups—is by setting targets for each of the six programs of the Canadian Jobs Strategy and then establishing the necessary accountability to achieve those targets. For instance, we have formal targets laid out for each of our programs, and indeed the early results are interesting. For instance on Job Entry, we have a target of 50 per cent for the element that relates to young peo-

## [Traduction]

gouvernements provinciaux, ainsi qu'avec les entreprises et les syndicats. Par la suite, nous avons établi un mécanisme de consultation permanente en créant des conseils consultatifs locaux dans toutes les régions du pays. Je crois que nous en avons environ 250 à l'heure actuelle. En vertu de la *Loi nationale sur la formation*, nous sommes tenus de procéder à des consultations périodiques avec les provinces. Les sous-ministres et les ministres se réunissent donc au moins deux ou trois fois l'an.

Toutefois, je ne pense pas bien répondre à votre question. Je l'ai saisie un peu tard, malheureusement. Y a-t-il d'autres renseignements que vous aimeriez que je vous fournisse?

**Senator Rousseau:** My second question was, is that consultation carried out in the framework of existing agencies, and how is it to be continued? Will new agencies be set up by the government, or will the same ones keep on with it?

**M. Edwards:** Je crois qu'il faut répondre à cela que nous avons l'intention de conserver les organismes actuels, en partie parce que nous sommes liés par la *Loi nationale sur la formation*, qui exige que nous consultions les provinces.

**M. Peter Hicks, Emploi et Immigration Canada:** Il va sans dire que le réseau de conseils consultatifs locaux a été créé spécialement à cette fin. En outre, en ce qui concerne le Programme d'aide à l'innovation dont a parlé M. Edwards, nous avons un autre organisme consultatif spécial.

**M. Edwards:** Oui, il s'agit du Comité consultatif national sur les innovations.

**M. Hicks:** Oui, et il se compose de représentants des gouvernements provinciaux, du monde des affaires et des syndicats. Il a pour tâche de conseiller le Ministre sur les projets d'aide à l'innovation. Les principales tribunes de consultation sont donc le réseau actuel des Industry Training Councils communautaires en Ontario. La Commission de la formation professionnelle (CFP) au Québec et un certain nombre d'organismes similaires dans d'autres provinces.

**Senator Rousseau:** With regard to the consultation of Canadians carried out by the Department of Employment and Immigration, the document we were given mentions that the training programs do not meet the needs of many groups of Canadians, women for one. The government is talking about setting up, or has already set up, programs. That's on page 6 of the document.

What does the government intend to do to improve the lot of these women, so that they can enrol in the programs that are offered to them? Is there already a program set up?

**M. Edwards:** La meilleure façon de répondre à votre question, c'est peut-être que, pour garantir la participation des femmes—et, en fait, d'autres groupes cibles—il faut fixer des objectifs pour chacun des six programmes de la Planification de l'emploi et déterminer ensuite qui sera chargé de réaliser ces objectifs. Par exemple, nous avons des objectifs officiels pour chacun de nos programmes et, en fait, les résultats préliminaires sont intéressants. Ainsi, pour ce qui est de l'Intégration professionnelle, notre objectif est de 50 p. 100 de jeunes.

*[Text]*

ple. In other words, 50 per cent should be women. In fact, in the year 1986-87, we achieved 51.4 per cent. In regard to the Job Development Program which, as I mentioned in my opening comments, is aimed at the long-term unemployed, the target for women was 35 per cent based on the fact that, in the past, quite a bit of job development tended to be in the construction industry. In practice, we achieved 46.5 per cent. As I say, essentially we have these targets for the various programs.

In addition to that, however, there is one specific program aimed predominantly at women, and that is within the Job Entry Program we have something called "re-entry". That is available to everyone but in fact it is close to 100 per cent women who have dropped out of the labour market for child-rearing purposes, have been out for at least three years and are having trouble getting back into the labour market. We have a program there of on-the-job and off-the-job training primarily to build confidence and to build some modern skills that perhaps have changed since these people were in the labour market. As a result, we have a target there of 100 per cent women and we are running at approximately 99.7 per cent. One or two men have managed to come through who indeed have been ahead of most of us. They had dropped out of the labour market for child-rearing purposes and are in the process of re-entry.

**The Chairman:** What happens if one wants to come back from child-rearing after two years, or even after one year?

**Mr. Edwards:** Mr. Chairman, it goes back to my earlier comment: Our problem is that the price of a strategy is that you are aiming at certain people. By implication, therefore, you are excluding others. The concern is not so much with someone who has been out of the labour market for a short period of time. Either they can get back into the labour market or we can use some of our other programs for them, such as Job Development. The concern was specifically what to do with people who have left the labour market for quite an extended period. Their skills have become rusty and basically they need both the confidence-building and the polishing of those skills.

The debate that took place at the time of the setting-up of the Re-entry Program started off with the proposition that, because of the funding levels, we could only help a limited number and therefore we should concentrate on those who had been out of the labour market for seven years. Then in debate, that figure came down to five years and eventually ended up at three years. The problem even now is that we have more women who would like to benefit from the Re-entry Program than we can accommodate, even with the three-year limitation. That probably argues that three years is not on the high-side. In fact, on social equity grounds, I think you could argue that the greater challenge is faced by those who have been out longer than three years, and perhaps we should move it up to

*[Traduction]*

Autrement dit, la moitié des bénéficiaires devraient être des femmes. En fait, au cours de l'exercice 1986-1987, nous avons atteint 51,4 p. 100. En ce qui concerne le Programme de développement de l'emploi, lequel, comme je l'ai dit dans ma déclaration préliminaire, vise les chômeurs chroniques, l'objectif fixé pour les femmes était de 35 p. 100 du fait que, par le passé, une grande partie du développement de l'emploi a eu tendance à se faire dans l'industrie de la construction. En pratique, nous avons atteint 46,5 p. 100. Je le répète, nous avons des objectifs de ce genre pour tous nos programmes.

Nous disposons en outre, toutefois, d'un programme qui s'adresse surtout aux femmes. En effet, dans le cadre du Programme d'intégration professionnelle, nous avons un élément que nous appelons la «réintégration». Ce programme est offert à tout le monde, mais il intéresse presque exclusivement des femmes qui ont quitté le marché du travail pour rester à la maison et s'occuper de leurs enfants, pendant au moins trois ans, et qui éprouvent des difficultés à y revenir. Nous leur offrons un programme de formation en dehors du cadre du travail et en cours d'emploi, surtout pour leur donner confiance en elles-mêmes et pour leur permettre d'acquérir certaines compétences qui ont peut-être changé depuis qu'elles ont quitté le marché du travail. Ainsi, notre objectif est de 100 p. 100 de femmes pour ce programme; nous avons atteint à l'heure actuelle environ 99,7 p. 100. Un ou deux hommes, en avance sur leur temps, se sont en effet glissés parmi toutes ces femmes; ils ont quitté le marché du travail pour se consacrer à l'éducation de leurs enfants et se préparent à le réintégrer.

**Le président:** Que se passe-t-il si une personne veut revenir sur le marché du travail après avoir consacré deux ans, ou même un an, à ses enfants?

**M. Edwards:** Monsieur le président, cela nous ramène à mon observation précédente: le problème avec une stratégie, c'est qu'elle s'adresse à certaines personnes précises. En pratique, donc, elle en exclut d'autres. Ce ne sont pas tellement les personnes qui ont été absentes du marché du travail pendant une courte période qui posent un problème, parce qu'elles peuvent réintégrer plus facilement le marché du travail ou s'inscrire à un des autres programmes que nous offrons, comme le Programme de développement de l'emploi. Ce sont surtout les personnes qui a été absentes du marché du travail pendant une longue période qui ont de la difficulté. Elles sont rouillées et ont surtout besoin d'accroître leur confiance en elles et de se remettre à jour.

Lorsque nous avons lancé le Programme de réintégration, nous sommes partis du principe que nous ne pourrions aider qu'un nombre limité de personnes en raison des fonds disponibles et que, par conséquent, nous devrions nous concentrer sur ceux qui avaient été absents du marché du travail pendant sept ans. Lors des discussions qui ont suivi, ce chiffre a été ramené à cinq et, en fin de compte, à trois ans. À l'heure actuelle, notre problème est que même avec la limite de trois ans, nous ne pouvons pas accepter toutes les femmes qui veulent s'inscrire au Programme de réintégration. Cela revient à dire que cette limite de trois ans n'est peut-être pas assez élevée. En fait, on pourrait même dire, pour des raisons d'équité sociale, que ce sont les personnes qui ont été absentes du marché du

[Text]

the point where the amount of funding corresponds to the demand.

**Le sénateur Rousseau:** Quel est le montant d'argent alloué à l'analphabétisme et pour les programmes d'alternance école-travail?

**Mr. Edwards:** It rose sharply during the recession and has now started to decline somewhat. It is running at approximately \$1.7 billion. If one includes a few of the ancillary things, I suppose it goes up to close to \$2 billion.

**The Chairman:** Could you specify that?

**Mr. Edwards:** That is the whole thing.

**The Chairman:** I see. How much was it during the recession?

**Mr. Edwards:** I think it rose to a maximum of \$2.3 billion.

**The Chairman:** It is now down to \$1.7 billion?

**Mr. Edwards:** Yes.

**The Chairman:** Including all the various aspects of the Jobs Strategy?

**Mr. Edwards:** Yes.

**Mr. Peter Hicks, Executive Director, Canadian Jobs Strategy Group, Canadian Employment and Immigration Commission:** Mr. Chairman, more particularly with respect to the question of the co-op education component, which is a small component with the job entry program itself, the figure for 1986-87 is \$5 million. That amount basically covers funds that we provide to school boards in the provinces to help them set up co-operative education efforts. That amount covers a portion of the overhead amount and does not cover the actual running of the programs. There is no income support to the particular students in that program. Those costs are covered off by the employers. That amount represents the overhead portion of the co-operative education program.

**Le sénateur Rousseau:** Dans le programme de formation, est-ce que le gouvernement prévoit de verser une allocation pour la garde des enfants, que ce soit le père ou la mère qui en a la garde?

**Mr. Hicks:** Yes, there is an allowance for people in training. There is a dependent-care portion to that allowance. I do not have the figures with me today, but I can certainly provide those figures.

**Senator Wood:** Mr. Edwards, in the document I was given it says that the government purchases certain programs from the provinces. How do you go about that?

**Mr. Hicks:** In the first instance, in all provinces we have basically the same structure, but the particular agreement with each province varies slightly.

[Traduction]

travail pendant plus de trois ans qui ont le plus de défis à relever. Nous devrions peut-être relever la limite à un point tel que les fonds dont nous disposons nous permettraient de suffire à la demande.

**Senator Rousseau:** How much money is allocated to combatting illiteracy, and to work-study programs?

**M. Edwards:** Le montant alloué à beaucoup augmenté pendant la récession et il commence maintenant à diminuer un peu. Les dépenses s'élèvent à quelque 1,7 million de dollars. Si l'on ajoute à cela quelques frais supplémentaires, je suppose qu'elles atteignent près de deux milliards de dollars.

**Le président:** Pourriez-vous nous donner des précisions?

**M. Edwards:** C'est le montant global.

**Le président:** Je vois. Combien d'argent a-t-on alloué au cours de la récession?

**M. Edwards:** Je crois que le montant a atteint un maximum de 2,3 milliards de dollars.

**Le président:** Ce montant se situe maintenant à 1,7 milliard?

**M. Edwards:** Oui.

**Le président:** Et cela comprend tous les divers aspects de la Planification de l'emploi?

**M. Edwards:** Oui.

**M. Peter Hicks, directeur exécutif, Groupe de la planification de l'emploi, Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration:** Monsieur le président, en ce qui concerne notamment l'enseignement coopératif, qui représente un aspect négligeable du Programme d'intégration professionnelle, les données pour 1986-1987 sont de cinq millions de dollars. Ce montant, en gros, couvre les fonds que nous accordons aux conseils scolaires dans les diverses provinces pour les aider à mettre sur pied des programmes d'enseignement coopératif. Il représente une partie des dépenses générales, mais non celles qui découlent de la mise en œuvre des programmes. Aucun revenu de soutien n'est versé aux étudiants inscrits à ce programme. Ces coûts sont assumés par les employeurs. Ce montant représente les dépenses générales du Programme d'enseignement coopératif.

**Senator Rousseau:** In the training program, does the government plan to provide money for child care, whether it's the father or the mother who has custody?

**M. Hicks:** Oui, une indemnité, est prévue pour les personnes qui suivent un cours de formation. Ce montant comprend également une allocation pour charges de famille. Je n'ai pas les chiffres avec moi aujourd'hui, mais je peux sûrement vous les fournir.

**Le sénateur Wood:** Monsieur Edwards, dans le document que j'ai reçu, on dit que le gouvernement achète certains programmes des provinces. Comment procédez-vous?

**M. Hicks:** Premièrement, nous avons essentiellement la même structure dans toutes les provinces. Toutefois, l'entente signée avec chacune des provinces varie légèrement.



## [Text]

**Senator Wood:** I am interested in the Quebec agreement.

**Mr. Hicks:** And the question is how do they know about it?

**Senator Wood:** Yes, how do you determine where you will purchase this?

**Mr. Hicks:** That is determined, by and large, between ourselves and the Government of Quebec, but more particularly the body that makes the actual decision is the Commission de la formation professionnelle. The actual payment is made by the Government of Quebec to the Commission de la formation professionnelle.

**Senator Wood:** What is the amount you would give Quebec for that?

**Mr. Hicks:** The amount is determined in the agreement. There is a guaranteed amount that is guaranteed one year in advance.

**Senator Wood:** Is that under some kind of protocol agreement?

**Mr. Hicks:** Yes. There is a signed agreement. Over and above that, there is an undertaking on our part to provide funds sufficient for the private sector project sponsors managing co-ordinators in addition to the amount we provide through direct purchases so that they can come in, working through the Commission de la formation professionnelle and purchase an additional amount in the CEGEP. So, there is a fixed amount in the agreement, and over and above that, an additional amount that goes through the CFP.

**Mr. Edwards:** To illustrate that, there are direct purchases in which we literally buy a course from the CEGEP. Alternatively, we may go to an employer, Marine Industries, or a company such as that, and agree with them to pay for certain kinds of training for the long-term unemployed. Some projects take place in the work place, but, in turn, they will buy some part of that from the local CEGEP. That is second the part.

**Senator Wood:** How do immigrants who do not speak the official languages of Canada get involved in training programs? How do you cope with them?

**Mr. Hicks:** Again, the same principle applies, except for language training we do not have any of the other eligibility criteria. There is no three-year rule, or such.

By and large, those programs are designed for immigrants destined for the labour market. Participants must be adults, and in addition, there is a much small amount dedicated towards official language training for the other official language outside of the province. In Ontario, there could be French training, and in New Brunswick, French training.

**Senator Wood:** How is that determined in Quebec?

**Mr. Hicks:** That program is only available for people migrating to a province. That program is not available for people

## [Traduction]

**Le sénateur Wood:** C'est l'entente signée avec le Québec qui m'intéresse.

**M. Hicks:** Et vous voulez savoir comment nous procédons?

**Le sénateur Wood:** Oui, comment faites-vous pour décider où acheter des programmes?

**M. Hicks:** En général, nous déterminons cela avec le gouvernement du Québec. Toutefois, c'est la Commission de la formation professionnelle qui prend la décision même. Le gouvernement du Québec, lui, verse le montant à la Commission.

**Le sénateur Wood:** Quel est le montant que vous donneriez au Québec pour cela?

**M. Hicks:** Le montant est fixé dans l'entente. Le montant garanti est établi un an à l'avance.

**Le sénateur Wood:** Est-ce que cela fait partie d'un protocole d'entente?

**M. Hicks:** Oui. Il y a une entente signée. De plus, nous nous engageons à fournir suffisamment de fonds aux coordonnateurs chargés d'assurer la gestion des projets dans les organismes d'accueil du secteur privé. Ces fonds s'ajoutent au montant que nous versons lorsque nous achetons directement des programmes. On peut donc, par l'entremise de la Commission de la formation professionnelle, acheter un nombre supplémentaire de programmes dans les CEGEP. Il y a donc le montant établi dans l'entente et, en outre, un montant supplémentaire versé par l'entremise de la CFP.

**M. Edwards:** Pour vous donner un exemple, il y a des cas où nous achetons littéralement un cours du CEGEP. Parallèlement, nous pouvons nous adresser à un employeur, comme Marine Industries ou une autre société de ce genre, et convenir de lui verser un montant pour qu'il mette sur pied certains programmes de formation pour les chômeurs chroniques. Certains programmes sont mis en œuvre en milieu de travail, d'autres sont achetés du CEGEP local. Cela représente la deuxième partie.

**Le sénateur Wood:** Comment les immigrants qui ne parlent aucune des deux langues officielles du Canada peuvent-ils s'inscrire à des programmes de formation? Comment faites-vous dans leur cas?

**M. Hicks:** Encore une fois, nous appliquons le même principe sauf que, dans le cas de la formation linguistique, nous n'appliquons pas les autres critères d'admissibilité. Il n'y a pas de règle de trois ans ou d'autre règle de ce genre.

Généralement parlant, ces programmes sont conçus pour les immigrants qui veulent s'intégrer au marché du travail. Les participants doivent être des adultes. En outre, on consacre un très petit montant à l'apprentissage de la seconde langue officielle en dehors de la province. En Ontario et au Nouveau-Brunswick par exemple, on offrirait des cours de français.

**Le sénateur Wood:** Comment procède-t-on dans le cas du Québec?

**M. Hicks:** Ce programme n'est offert qu'aux gens qui viennent de s'installer dans une province. Il ne s'adresse pas à ceux

[Text]

ple who are seeking second-language training in the various provinces. In Quebec, for example, there would be no program for those requesting Quebec and in Ontario there would be no program for people seeking an English program.

**Senator Wood:** In other words, you would only teach French in Quebec.

**Mr. Edwards:** That applies to workers from elsewhere in Canada. Immigrants are taught the language of the province in which they are working.

**Senator Wood:** So, in Quebec, the language is French.

**Mr. Edwards:** Yes.

**Senator Wood:** Yesterday the Minister of Youth announced a \$270 million program for job creation. He announced that because he said there was a failure to provide employment opportunities.

How does that fit into your program?

**Mr. Edwards:** The Minister of State (Youth) is a junior minister to the Minister of Employment and Immigration. I saw part of that speech yesterday. I have not yet seen a transcript of it. I suspect, though, that he was referring to a figure of \$720 million, which is the amount of money we spend through the department on training and employment services for youth.

**The Chairman:** That is not a new program he was speaking of but a program which is already in existence?

**Mr. Edwards:** Yes.

**Senator Wood:** So they are not new funds.

**Mr. Edwards:** Last year \$720 million was spent on youth.

**Senator Wood:** He mentioned the amount of \$270 million. So, we are not talking about the same thing.

**Mr. Edwards:** I have not seen a transcript of that speech yet.

**Senator Wood:** He mentioned that that would be spent in this current year for job creation for young people.

**The Chairman:** Senator Wood, I do not want to be mischievous, but if there is a disagreement between John Edwards and his minister, I will take John Edwards' figures any time. The minister might have forgotten certain things.

**Mr. Edwards:** As the chairman stressed at the outset, I, being a loyal public servant, will concede the point to the minister.

**The Chairman:** I put before you a document which you have supplied to the committee called the "Canadian Jobs Strategy, Past, Present and Future". I have read that document, and from that reading I have a large number of questions. I know we do not have the time to get through all of those questions, but I will start and, those not asked today, I will submit in writing.

Before getting into that, I should like a motion to make the answers we receive part of this record.

[Traduction]

qui veulent suivre des cours de langue seconde dans les diverses provinces. Au Québec, par exemple, il n'existe aucun programme pour ceux qui souhaitent apprendre le français et, en Ontario, aucun programme pour ceux qui souhaitent apprendre l'anglais.

**Le sénateur Wood:** Autrement dit, vous n'enseigneriez que le français au Québec.

**M. Edwards:** Cela s'applique aux travailleurs qui viennent des autres régions du Canada. Les immigrants apprennent la langue de la province dans laquelle ils travaillent.

**Le sénateur Wood:** Donc, au Québec, la langue est le français.

**M. Edwards:** C'est exact.

**Le sénateur Wood:** Hier, le ministre de la Jeunesse a annoncé le lancement d'un programme de création d'emplois de 270 millions de dollars. Il a affirmé que ce programme a été annoncé pour pallier le manque de possibilités d'emploi.

Comment ce programme cadre-t-il avec le vôtre?

**M. Edwards:** Le ministre d'État à la Jeunesse est le ministre en second du ministre de l'Emploi et de l'Immigration. J'ai vu hier une partie de son discours, mais je n'en ai pas encore vu la transcription. Je suppose, toutefois, qu'il voulait dire 720 millions de dollars, ce qui représente le montant que nous consacrons aux services de formation et d'emploi pour les jeunes au ministère.

**Le président:** Donc, il ne s'agit pas d'un nouveau programme, mais d'un programme qui existe déjà?

**M. Edwards:** Oui.

**Le sénateur Wood:** Il ne s'agit donc pas d'argent frais.

**M. Edwards:** L'année dernière, nous avons consacré 720 millions de dollars à la jeunesse.

**Le sénateur Wood:** Le chiffre qu'il a donné était 270 millions de dollars. Nous ne parlons donc pas de la même chose.

**M. Edwards:** Je n'ai pas encore vu la transcription du discours.

**Le sénateur Wood:** Il a dit que cet argent serait dépensé cette année afin de créer des emplois pour les jeunes.

**Le président:** Sénateur Wood, je ne veux pas faire le malin, mais s'il y a divergence d'opinion entre John Edwards et son ministre, c'est John Edwards que je serais porté à croire. Le Ministre a peut-être oublié certaines choses.

**M. Edwards:** Comme le président la signalé au début, je suis un fonctionnaire fidèle; je m'inclinerai donc devant le Ministre.

**Le président:** J'ai déposé devant vous un document que vous avez fourni au Comité et qui s'intitule la Planification de l'emploi, Hier, Aujourd'hui et Demain. Je dois dire que, après l'avoir lu, il y a beaucoup de questions qui me viennent à l'esprit. Je sais que nous n'aurons pas le temps de toutes les aborder. Toutefois, je vais commencer et je vous soumettrai par écrit celles que je n'ai pas eu le temps de poser aujourd'hui.

Avant de commencer, je propose que les réponses que nous recevrons soient consignées au compte rendu.

[Text]

Is that agreed, honourable senators?

**Hon. Senators:** Agreed.

**The Chairman:** The second paragraph on the first page of that document states:

During the year, thousands of sponsors and trainers in the public and private sectors worked with staff in Employment and Immigration offices across the country on behalf of Canadian Jobs Strategy clients.

What were all of those thousands of sponsors doing?

**Mr. Edward:** Working up proposals with us or delivering the results once those proposals were approved.

**The Chairman:** Is it possible to obtain the details of that?

**Mr. Edwards:** Mr. Chairman, in the material we have distributed there are examples in respect of most of the programs. We would be happy to provide the committee with a complete list.

**The Chairman:** I would like to have some illustrations.

As you know, I am a former newspaper man and I have a kind of professional disquietude when I hear terms such as "an amount determined", and "an amount guaranteed", and "an amount sufficient", and "an amount additional", and "an amount fixed", with no dollar sign.

On page 2 of the same document you talk about goals that are "ambitious and challenging", but that are also "realistic and attainable."

I should like a short written definition of those goals with an explanation as to why they are realistic and why they are attainable and any evidence you have that any of them have been attained up until now.

Continuing on the same page at the bottom paragraph, the last four lines state: "In other cases, subsidies provided to employers to supply needed training and experience." I am interested in this. I want full details on this particular thing. For how many jobs has this been? What is the average subsidy per job? How much training was guaranteed under the subsidy, in what fields; and what checks did you have on incrementality or additionality?

**Mr. Edwards:** Sure.

**The Chairman:** Because in jobs and skills in short supply for the 1980s, the Economic Council said that one of the debates was: Did employers create these jobs or did they only create half of them? One study that was done shows that employers only created half of them. The other half was subsidies that they pocketed but did not create jobs. Even then it was cheap.

**Mr. Edwards:** Yes.

**The Chairman:** It was a good idea because even with their pocketing of the subsidies it came to about \$5,000 for creating a job. That is not bad. However, I would like those details.

[Traduction]

Êtes-vous d'accord, honorables sénateurs?

**Des voix:** Oui.

**Le président:** Au deuxième paragraphe de la première page du document, on peut lire ce qui suit:

Au cours de l'année, des milliers d'organismes d'accueil et d'agents d'information des secteurs public et privé ont travaillé avec des employés d'EIC dans l'ensemble du pays pour les clients de la Planification de l'emploi.

Que faisaient tous ces organismes d'accueil?

**M. Edwards:** Ils élaboraient des propositions pour nous, ou nous livraient les résultats une fois les propositions approuvées.

**Le président:** Est-il possible d'avoir d'autres détails à ce sujet?

**M. Edwards:** Monsieur le président, les documents que nous vous avons distribués contiennent des exemples pour la plupart des programmes. Nous nous ferons un plaisir de fournir au Comité une liste complète de ceux-ci.

**Le président:** J'aimerais avoir quelques exemples.

Comme vous le savez, je suis un ancien journaliste et j'éprouve quelques inquiétudes lorsque j'entends des mots comme «montant déterminé», «montant garanti», «montant suffisant», «montant additionnel» et «montant fixé», sans aucun signe de dollar.

À la page 2 du même document, vous parlez d'objectifs «ambitieux qui incitent à aller toujours plus loin», mais qui sont également «réalistes et réalisables».

J'aimerais que vous me fournissiez, par écrit, une courte définition de ces objectifs, que vous m'expliquiez pourquoi ils sont réalistes et réalisables, et que vous me précisiez ceux qui ont été atteints jusqu'à maintenant.

Dans le paragraphe qui figure au milieu de la page 3, on peut lire la phrase suivante: «Dans d'autres cas, il verse une subvention aux employeurs pour qu'ils assurent la formation et offrent une expérience pertinente.» Cette question m'intéresse, et je voudrais avoir plus de détails sur ce point précis. De combien d'emplois est-il question ici? Quelle est la subvention moyenne accordée pour chaque emploi? Quel genre de formation assure-t-on grâce à cette subvention et dans quels domaines? Quelles vérifications avez-vous effectuées quand des subventions supplémentaires étaient versées?

**M. Edwards:** D'accord.

**Le président:** En ce qui concerne la pénurie d'emplois et de compétences pour les années 80, le Conseil économique a soutenu qu'il fallait se demander, entre autres, si les employeurs ont vraiment créé ces emplois ou s'ils en ont créé seulement la moitié, comme le prétend une étude effectuée sur le sujet. Ils auraient empoché le reste des subventions sans créer d'autres emplois. Même à ce moment-là, cela ne coûtait pratiquement rien.

**M. Edwards:** Oui.

**Le président:** C'était une bonne idée parce que, même s'ils empochaient les subventions, il en coûtait environ 5 000 \$ pour créer un emploi, ce qui n'est pas mal. Toutefois, je voudrais que vous me fournissiez les renseignements que j'ai demandés.



[Text]

Could we go on to the fourth line on page 3? It states:

Federal support under the strategy is concentrated where it is most needed.

I would like illustrations here—but you do not have to describe all of it—and the criteria by which one says that it is most needed.

**Mr. Edwards:** Could I try and offer a quick response to that now?

**The Chairman:** Sure.

**Mr. Edwards:** I will give you two examples that perhaps cause more controversy than any others. One is the one that we touched on already on Re-entry. At what stage does someone who has been out of the labour market to raise children most need some kind of government assistance to get back into the labour market? Through discussion with womens groups, and what have you, and taking into account the level of funding, we concluded on a period of three years.

Another case that I have not yet touched on but probably the most controversial of them all, is our definition of "long-term unemployed", whereby you do not get into the job development program unless you have been unemployed 24 out of the last 30 weeks. Why do we do this? In our previous programming, the general rule was that you could get in if you had been unemployed for eight weeks. What we are finding, however, is that a large proportion of those who become unemployed manage to re-enter the labour market quite easily without government assistance until they have been out long enough that employers resist taking them in or they themselves are becoming less marketable. Our early conclusion was that if we were to focus on the long-term unemployed, we should use government funds there, in effect to bribe employers to look hard at the long-term unemployed, rather than try to offer a bit of assistance to a much larger population—many of whom really did not need assistance to get back into the labour market.

That gives you two examples that relate specifically to that issue.

**The Chairman:** We were told by the Canadian Federation of Students that only 34 per cent of participants in CJS are women. That is what they said; I would like that checked.

**Mr. Edwards:** No.

**The Chairman:** Yet the participation rate by women in the labour force is higher. Give me the correct figures. I will be delighted to transmit them to the Canadian Federation of Students.

**Mr. Edwards:** I can correct that right now. In regard to the Canadian Jobs Strategy funding, the actual proportion of women in 1986-87 was 43.1 per cent.

[Traduction]

Pouvons-nous passer au dernier paragraphe de la page 3? Celui-ci dit:

«Le gouvernement fédéral accorde son aide, aux termes de la Planification de l'emploi, là où elle est la plus nécessaire.»

Je voudrais que vous me fournissiez des exemples—mais vous n'avez pas besoin d'entrer dans les détails—ainsi que les critères sur lesquels vous vous fondez pour décider où cette aide est la plus nécessaire.

**M. Edwards:** Puis-je vous répondre brièvement tout de suite?

**Le président:** Certainement.

**M. Edwards:** Je vais vous donner deux exemples qui causent peut-être plus de controverse que d'autres. Le premier est celui de la réintégration, que nous avons déjà abordée. À quel stade la personne qui s'est absentée du marché du travail pour élever ses enfants a-t-elle le plus besoin de l'aide du gouvernement pour retourner au travail? Compte tenu des discussions que nous avons eues avec les groupements féminins et autres, et vu le montant d'argent accordé, nous avons conclu que c'était après une période de trois ans.

Il y a un autre point que je n'ai pas encore abordé, mais qui est peut-être le plus controversé de tous: c'est notre définition de «chômeur chronique». D'après cette définition, une personne ne peut participer au Programme de développement d'emploi que si elle a été en chômage pendant 24 des 30 dernières semaines. Pourquoi procéder ainsi? En vertu de l'ancien programme, un chômeur pouvait, en règle générale, prendre par au programme s'il avait été en chômage pendant huit semaines. Toutefois, nous avons remarqué qu'un important pourcentage des personnes qui perdent leur emploi réintègrent le marché du travail assez facilement sans l'aide du gouvernement, avant de se retrouver au chômage pendant assez longtemps pour que les employeurs hésitent à les embaucher ou que leurs compétences ne soient plus monnayables. Nous avons donc conclu dans un premier temps que, si nous devons nous concentrer sur les chômeurs chroniques, il faudrait utiliser les fonds du gouvernement pour forcer les employeurs à examiner de près la situation de ces chômeurs plutôt que d'essayer d'offrir une aide modeste à un groupe plus important, parmi lequel se trouvent bon nombre de personnes qui n'ont pas vraiment besoin d'aide pour réintégrer le marché du travail.

Voici deux exemples qui ont trait de façon précise à cette question.

**Le président:** Les représentants de la Fédération canadienne des étudiants nous ont dit que seulement 34 p. 100 des participants à la Planification de l'emploi étaient des femmes. C'est ce qu'ils ont dit. Je voudrais que l'on vérifie ces chiffres.

**M. Edwards:** C'est faux.

**Le président:** Cependant, le nombre de femmes qui travaillent est plus élevé. Donnez-moi les chiffres exacts, et je me ferai plaisir de les communiquer à la Fédération canadienne des étudiants.

**M. Edwards:** Je peux vous les fournir tout de suite. En ce qui concerne la Planification de l'emploi, le pourcentage réel

[Text]

**The Chairman:** They reversed the figure.

**Mr. Edwards:** I think that that is what has happened.

**The Chairman:** Thank you. Ministers do it at times; 270 becomes 720.

**Senator Wood:** Yes, indeed.

**The Chairman:** I have done it often myself. Again on the same page, the last two lines of the first paragraph states "Success is measured by what works rather by simply counting the number of participants." I would like some illustrations of how this measurement occurs.

**Mr. Edwards:** Okay. I can do it right now.

**The Chairman:** Thank you.

**Mr. Edwards:** I mentioned in my opening comments that our judgment of success is whether someone who has been through one of our programs is employed three months afterwards and twelve months afterwards. The problem that we had in the past—and perhaps the most difficult problem for us—is that we would find that when we put large numbers of people through training programs in community colleges they would graduate without finding employment. A serious question from a public-policy point of view.

**The Chairman:** Yes.

**Mr. Edwards:** —must be the value for the money under those circumstances.

**The Chairman:** What you are saying is perfectly true. There were failures in previous programs—I am not trying to defend them. I would love evidence that this is working. I would like some hard figures.

**Mr. Edwards:** Yes, sir. We shall provide them.

**The Chairman:** Thank you. Senator Rousseau says that in the last 18 months, since you actually started working on it...

**Mr. Edwards:** Our problem will be that some of our interventions are up to a year in length. We cannot tell you about the success of some of those that were started in more recent times because they have not finished the intervention, let alone be out three months or a year. But increasingly, from the early days of the Canadian Jobs Strategy, we are now getting the results because they have passed through and we have the figures for three months after and a year after.

**The Chairman:** Consumer Reports also faces problems with reporting on how cars work and the repairs involved. They cannot do it for a new model immediately—

**Mr. Edwards:** That's right.

[Traduction]

de femmes participant au programme en 1986-1987 était de 43,1 p. 100.

**Le président:** Ils ont inversé les chiffres.

**M. Edwards:** Je crois que c'est ce qui est arrivé.

**Le président:** Merci. Il arrive même aux ministres de le faire; 270 devient 720.

**Le sénateur Wood:** Oui, c'est vrai.

**Le président:** Je l'ai souvent fait moi-même. On trouve la phrase suivante au début de la page 4 du document: «Le succès se mesure aux résultats obtenus plutôt qu'au nombre de participants tout simplement.» Je voudrais que vous me donniez des exemples sur la façon dont vous mesurez ces résultats.

**M. Edwards:** D'accord. Je peux le faire maintenant.

**Le président:** Merci.

**M. Edwards:** J'ai dit dans ma déclaration préliminaire que le fait qu'une personne ait un emploi trois mois après avoir participé à l'un de nos programmes, et qu'elle l'occupe encore après douze mois, constitue pour nous une preuve de succès. Le problème que nous avons eu dans le passé—et qui constituait peut-être notre plus grave problème—c'est que, lorsque nous inscrivions un grand nombre de personnes à des programmes de formation dans les collèges communautaires, ces personnes obtenaient leur diplôme sans trouver ensuite un emploi. Une des aspects les plus importants de la politique d'intérêt public...

**Le président:** Oui.

**M. Edwards:** ... est la valeur que nous recevons en contrepartie de l'argent dépensé dans ces circonstances.

**Le président:** Vous avez tout à fait raison. Il y a eu des échecs dans le passé—je n'essaie pas de les justifier. J'aimerais avoir des preuves concrètes que ce programme fonctionne. J'aimerais avoir des données précises.

**M. Edwards:** Nous vous les fournirons.

**Le président:** Merci. Le sénateur Rousseau dit que, au cours des 18 derniers mois, depuis que vous avez commencé à travailler là-dessus...

**M. Edwards:** Notre problème est que certains de nos programmes s'étendent sur une période d'un an. Nous ne pouvons vous fournir les résultats des programmes plus récents parce que les participants n'ont pas terminé leur formation et, à plus forte raison, n'ont pas eu l'occasion d'occuper un emploi, pendant trois mois ou un an. Mais nous commençons à obtenir de plus en plus de résultats des premiers programmes entrepris dans le cadre de la Planification de l'emploi parce les participants ont terminé leur formation et que nous avons des chiffres pour les trois mois et ensuite les douze mois qui ont suivi la fin des programmes.

**Le président:** Dans les enquêtes de consommation, on a également de la difficulté à fournir des renseignements sur les voitures et les réparations qu'elles nécessitent. On ne peut fournir immédiatement des renseignements sur un nouveau modèle...

**M. Edwards:** C'est exact.

[Text]

**The Chairman:** —but you can give us the track record for the first three months that you have tried.

**Mr. Edwards:** Yes, we will.

**The Chairman:** You have dealt with the first paragraph on page 4 which concerns the women who must stay out of the labour market for three years.

The next paragraph: "Skill Investment, is directed to employed workers." I am particularly interested in that. It states: "Federal support is concentrated on training in smaller firms and on those who are threatened with job loss because of rapid technological and market change."

There are many implications to this, as I found in Germany and Austria, for instance, where they do a great deal of this. It is a problem that the British, who are trying to recycle some of our old programs over there, are facing, and then we are imitating them.

One of the famous problems in Germany is how they know that the young person who is studying in a firm for three years to become a hair dresser does not sweep floors most of the time, and, what they learn. So there is a clear learning curriculum of what they must take in the two days when they are not on the shop floor and there are exams that are set and supervised, which lead to a nationally recognized certificate. We do not have those things yet.

**Mr. Edwards:** We are a long way away from that. We have the first part, to some extent, in various projects in job development and Job Entry, where there is a clear learning agreement spelled out as to what the young person will acquire through job entry. We do not have exams and we do not yet have a recognized certificate, or something like that, from there. The only place where we have recognized certificates, basically, are from apprenticeship programs or from some of the college programs.

**The Chairman:** Under the Skill Investment Program, then, how do we know whether the things that we are paying money for are being done?

**Mr. Edwards:** Let me try and answer that, and I will ask Mr. Hicks or Mr. Juneau to add to it. There are three elements in our Skill Investment program and the situation is somewhat different from one to the other. One of these programs is called the Training Trust Funds which is a desire on our part to encourage life-long learning and, therefore, continuous adjustment during the course of a lifetime of work whereby you have a check-off of the wages of workers generally matched by employers and put into a fund. They set up the rules as to how the money is drawn from that fund for the benefit of the workers who have contributed.

Under this program, we provide seed money to help set the funds up. Thereafter, you have the cheques and balances of the interest of the workers and the interest of the employer both coming together to ensure that the money is used in a way that

[Traduction]

**Le président:** ... mais vous pouvez nous fournir les résultats obtenus pour les trois premiers mois.

**M. Edwards:** Oui, nous le ferons.

**Le président:** Vous avez parlé du premier paragraphe de la page 5, qui porte sur le problème des femmes absentes du marché du travail pour une période de trois ans.

On peut lire au paragraphe suivant: «Le Programme Acquisition de compétences s'adresse aux personnes qui occupent un emploi.» C'est ce point en particulier qui m'intéresse. Le paragraphe dit ce qui suit: «En vertu de ce programme, l'aide du gouvernement fédéral est accordée aux employés menacés de perdre leur emploi en raison de l'évolution rapide de la technologie du marché.»

Cette question comporte de nombreuses incidences, comme je l'ai découvert en Allemagne et en Autriche, par exemple, où les gouvernements accordent beaucoup d'aide à leurs travailleurs. Il s'agit d'un problème auquel font face les Britanniques, qui essaient de recycler certains de nos vieux programmes. Et nous allons ensuite les imiter!

L'une des principaux problèmes en Allemagne, c'est qu'on se demande ce qu'apprennent véritablement les jeunes qui étudient trois ans dans une entreprise pour devenir coiffeurs et qu'on veut s'assurer qu'ils ne passent pas la majeure partie de leur temps à balayer les planchers. On a donc précisé les cours que doivent suivre les apprentis durant les deux jours qu'ils ne fassent pas dans l'atelier, et on a conçu des examens qui sont supervisés et qui conduisent à l'obtention de certificats reconnus à l'échelle nationale. Nous n'avons pas encore cela.

**M. Edwards:** Nous en sommes encore loin. Nous possédons dans une certaine mesure quelque chose de semblable grâce aux divers projets du Développement de l'emploi et de l'Intégration professionnelle, pour lesquels on s'est entendu clairement sur ce que les jeunes apprendront. Cependant, ces programmes ne conduisent pas à des examens, ni à l'obtention de certificats reconnus ou à l'équivalent. Les jeunes ne peuvent obtenir de certificats reconnus qu'après avoir suivi des programmes d'apprentissage ou certains cours offerts par les collèges.

**Le président:** Comment savons-nous dans ces conditions que le Programme d'acquisition des compétences nous en donne pour notre argent?

**M. Edwards:** Je vais essayer de vous répondre, et je demanderai à MM. Hicks et Juneau d'apporter des précisions. Notre Programme d'acquisition des compétences comporte trois éléments relativement différents. L'un de ces éléments, appelé le Fonds de fiducie pour la formation, vise à encourager l'apprentissage toute la vie durant; comme ce programme s'échelonne sur toute une vie de travail, il exige des rajustements constants. Le fonds est constitué par des retenues sur le salaire des travailleurs et, en général, par des contributions équivalentes des employeurs. L'argent doit servir aux travailleurs qui ont contribué et ne peut être dépensé que selon des règles établies.

Nous fournissons des capitaux au début pour aider à créer le fonds. Un équilibre s'établit par la suite entre l'intérêt des travailleurs et celui des employeurs qui s'assurent tous que



## [Text]

makes some sense. They set up rules and the money is used only for the purpose of re-training.

In terms of small business training, we basically provide an opportunity for workers in areas where there is a threat of technological change or of a significant shift in market, to get some off-the-job training. The employee takes a drop of about one-third in salary, the employer puts up about one-third of the salary and we put up the other one-third. The employee takes a one-third cut in salary and we share the remaining wages with the employer.

That involves, predominantly, off-the-job training. In this case the protection is that it is a formalized training event. The problem arises in other areas of skill investment which are more on-the-job oriented and it is, therefore, less easy to install safeguards.

**Mr. Hicks:** Your question points out a basic dilemma that we have had with respect to the earlier question about our relationships with the provinces. The basic responsibility for the quality of the training in its own right rests with provincial governments rather than ourselves. As indicated in the agreements, all of our larger training plans are approved by the provinces, including the training in industry that takes place. They do the actual work of examining the plan from the pedagogical point of view.

Our measurement, basically, is related to what works. We consider whether, three months after the intervention, the person is employed or not.

I think your question is particularly telling in terms of skill investment because that is a hard area to measure. It is not always clear at the outset, when talking in terms of an existing employee, how serious the threat of lay-off was in the first place, therefore, the extent to which the person actually would have been laid off in the absence of our intervention.

The question you raise is a tricky one and it is complicated in Canada because of the provincial responsibility for the pedagogical aspects.

**The Chairman:** The Germans have the same division of powers. The classroom is under the provincial governments but there they managed to have a quadripartite agreement involving business, labour, the federal government and the provincial governments. They have agreed on what curricula and what exams will allow a person to hold a nation-wide certificate. Is this something we may be able to aspire to in the future or is it a pie-in-the-sky idea? Is there any way of getting around the possible difficulties? I have a couple to suggest but I would like to hear your views.

**Mr. Edwards:** You keep going back to the West German experience. There is one fundamental difference between us at this stage and West Germany and that is the extent of the formal apprenticeship programming. In West Germany there are some 450 apprenticeship trades and we have something about

## [Traduction]

l'argent est utilisée à bon escient. Ce sont eux qui établissent les règles, et le fonds ne sert qu'au recyclage.

En ce qui a trait à la formation dans les petites entreprises, nous donnons aux travailleurs des secteurs qui sont le plus menacés par l'évolution de la technologie ou du marché l'occasion d'acquiescer une certaine formation hors du cadre du travail. L'employé verse une contribution correspondant à un tiers de son salaire; l'employeur y verse également une somme équivalente et nous fournissons l'autre tiers. L'employé accepte une baisse de revenu correspondant à un tiers de son salaire et nous payons le reste du salaire avec l'employeur.

Il s'agit principalement d'une formation hors du cadre du travail. Dans ce cas, la protection repose principalement sur le fait qu'il s'agit d'une formation de style traditionnel. Il est plus difficile d'obtenir des garanties dans d'autres domaines du programme d'Acquisition des compétences où la formation est acquise principalement au travail.

**M. Hicks:** Votre question a trait à un autre dilemme fondamental dans lequel nous nous sommes trouvés au sujet de la question antérieure concernant nos rapports avec les provinces. La qualité de la formation relève véritablement des gouvernements provinciaux. Comme en font état les accords que nous avons conclus, nos principaux plans de formation sont approuvés par les provinces, y compris la formation offerte dans l'industrie. Ce sont les provinces qui se chargent d'examiner le plan du point de vue pédagogique.

Fondamentalement, nos évaluations sont fondées sur le succès obtenu. Nous regardons par exemple si une personne a réussi à trouver du travail trois mois après avoir reçu une formation.

Je pense que votre question est tout à fait à propos en ce qui concerne le programme d'acquisition des compétences dont le rendement est particulièrement difficile à mesurer. Lorsqu'il s'agit de personnes ayant déjà un emploi, on ne sait pas toujours très bien au départ si ces personnes risquaient vraiment de perdre leur emploi, et il est par conséquent difficile de déterminer dans quelle mesure ces employés auraient été licenciés sans notre intervention.

Il est difficile de répondre à votre question parce qu'au Canada la situation se complique du fait que les aspects pédagogiques sont de compétence provinciale.

**Le président:** Les Allemands ont la même division des pouvoirs. La salle de classe relève des gouvernements provinciaux, mais ils ont réussi à conclure une entente quadripartite entre le patronat, les syndicats, le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux. Ils se sont entendus sur le programme et sur les examens qui permettent à une personne d'obtenir un certificat reconnu à l'échelle nationale. Pensez-vous que nous puissions atteindre ce but ou que c'est un château en Espagne? N'y a-t-il pas moyen de contourner les difficultés? J'aurais quelques idées à proposer, mais j'aimerais entendre votre point de vue.

**M. Edwards:** Vous revenez souvent sur l'expérience de l'Allemagne de l'Ouest. Il existe pour le moment une différence fondamentale entre notre situation et celle de l'Allemagne de l'Ouest; c'est le nombre de nos programmes structurés d'apprentissage. En Allemagne, il existe environ 450 métiers

[Text]

one-tenth of that. Where we do have apprenticeship trades, we can mirror the German experience. We have a Red Seal Program under which, with the co-operation of provinces, the certification bestowed in one province will be recognized in other provinces.

The problem is that our apprenticeship trade area is very small. We estimate that about five per cent of people coming out of schools eventually end up in an apprenticeship trade. That is a great difference from West Germany where it is the most common course for young people to take.

**The Chairman:** The West Germans have told us that they started this in 1976. This is recent. They talk about the whole tradition of the medieval guilds. What happened before 1976 was that Helmut Schmidt said, "We will impose a levy on business and we will use that to finance apprenticeship training." Business and labour said, "If we promise to be good and set up this apprenticeship training without government intervention, will you kindly keep your cotton-picking hands off it?"

I am wondering whether it would be possible for the federal government to encourage business and labour to get together and work out—and even finance the research for it—the conditions for such certification. Perhaps business and labour together could produce a certification similar to that used by the Royal College of Physicians and Surgeons, and just as the provincial bar certifies lawyers. Why could there not be such certification? If labour and business do that, it keeps us out of this delicate constitutional matter and off of the thin ice.

**Mr. Edwards:** The best response I can give you at this point builds on my earlier comments about the apprenticeship program. We are quite deeply concerned about the present apprenticeship program, this is, whether it is aiming at the right targets, the right scale, the scope, and the access to the apprenticeship program. As a result, we have, as part of our training agreements, undertaken reviews, on a bilateral basis, with each of the provinces with the exception of Quebec, by Quebec's choice, where the apprenticeship program as compared to the rest of the country, is somewhat different. Those reviews will be completed in June.

**The Chairman:** That is very important.

**Mr. Edwards:** It is extremely important.

**The Chairman:** Will we be able to see those in June?

**Mr. Edwards:** In many cases we are paying for the studies, so we will see them all.

**The Chairman:** Will you show them to us?

**Mr. Edwards:** Yes, indeed.

**The Chairman:** I would make an official request from this sub-committee that we shown those results as soon as possible.

[Traduction]

d'apprentissage, alors que nous n'en avons que le dixième. Nous pouvons imiter l'Allemagne là où nous avons des métiers d'apprentissage. Nous avons par exemple le Programme du sceau rouge, en vertu duquel, avec la collaboration des provinces, un certificat émis dans une province est reconnu dans les autres provinces.

Le problème est que nous avons très peu de métiers d'apprentissage. Nous estimons qu'environ 5 p. 100 seulement des élèves qui sortent des écoles pratiqueront un jour un métier d'apprentissage. C'est très différent de la situation qui a cours en Allemagne de l'Ouest où c'est la voie qu'empruntent la plupart des jeunes.

**Le président:** Les Allemands de l'Ouest nous ont dit qu'ils n'avaient commencé qu'en 1976. C'est donc récent. Ils nous ont également parlé de leurs traditions qui remontent aux corporations médiévales. Ce qui s'est passé avant 1976, c'est qu'Helmut Schmidt avait déclaré: «Nous taxerons les entreprises et nous utiliserons ces recettes pour financer les programmes d'apprentissage.» Le patronat et les syndicats ont répondu ceci: «Si nous promettons de bien faire et d'établir cette formation d'apprentissage sans l'intervention gouvernementale, accepterez-vous de ne pas vous en mêler?»

Je me demande s'il ne serait pas possible pour le gouvernement fédéral d'encourager les entreprises et les syndicats à collaborer et à mettre au point, et peut-être même à financer, les recherches nécessaires pour déterminer selon quelles modalités des certificats de ce type pourraient être décernés. Peut-être pourrait-on en venir à des certificats semblables à ceux décernés par le Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada, tout comme le barreau certifie les avocats. Pourquoi ne pourrait-on pas le faire? Si les entreprises et les syndicats s'en chargeaient, la délicate question constitutionnelle ne se poserait plus et nous nous tirerions d'un mauvais pas.

**M. Edwards:** La meilleure réponse que je peux vous fournir pour le moment se rattache à ce que j'ai déjà dit du programme d'apprentissage. Nous nous posons beaucoup de questions au sujet du programme d'apprentissage actuel. Poursuivons-nous les bons objectifs? Son échelle, sa portée et son accès sont-ils adéquats? Par conséquent, dans le cadre de nos ententes sur la formation, nous avons entrepris des examens sur une base bilatérale avec chacune des provinces, à l'exception du Québec qui en a décidé autrement et où les programmes d'apprentissage sont quelque peu différents de ceux des autres provinces. Ces examens seront achevés en juin.

**Le président:** C'est certes très important.

**M. Edwards:** C'est extrêmement important.

**Le président:** Est-ce que nous pourrions en prendre connaissance en juin?

**M. Edwards:** Dans de nombreux cas, c'est nous qui payons des études; nous sommes donc assurés de les obtenir toutes.

**Le président:** Nous les communiquerez-vous?

**M. Edwards:** Bien sûr.

**Le président:** Je présenterai une demande officielle au nom du sous-comité pour que nous obtenions ces résultats dès que possible.



[Text]

**Mr. Edwards:** Certainly.

I hope, out of that, will come some degree of addressing the issue about scope.

One other aspect I would mention is that the Minister of State for Youth and myself have been wandering around the country, province by province, meeting with provincial ministers, labour leaders, business leaders and youth groups to try to see to what extent there is a willingness to move towards what we refer to a general internship program for transition for youth from the school to the world of work. There is some sensitivity involved because if you use the word "apprenticeship" people tend to have a very narrow view involving 46 occupations that are apprenticeship and, on the other hand, we are really talking about a much broader-based transition program particularly aimed at those kids who drop out of high school.

**The Chairman:** I am most heartened to hear you say that.

The other striking aspect of the European apprenticeship programs in Germany, Austria and Switzerland is that by the time the student reaches the age of 15 or 16 there is an exit examination. That exit exam ensures that some core skills are possessed by that student. If a student does not have high enough marks in that exit exam, he cannot even get into the vocational training programs. This is unlike France, where, if a student scores two out of ten, he can get into those programs. So the existence of an exit exam, not only at that stage but at later stages, creates pressure on the students, even on their parents, and on the teaching staff, who must make sure the products of their school have a mastery of their mother tongue, some knowledge of a second language, a considerable amount of math—and no one can escape it—some scientific literacy, besides which they have a course in civics and economics. This will tell them how to deal with their government or where to go to ask for something.

Are you examining the possibility of collaborating with the provinces? It is their domain and I am not disputing that. Are you trying to encourage them to go that route or are they following it themselves?

**Mr. Edwards:** This varies across the country, Mr. Chairman, but there is certainly a majority of provinces where there is a major debate going on right now as to how their education systems should be adjusted. I recall that in New Brunswick there is quite a contentious debate going on about the proposals of the provincial government to have all young people up to grade X taking mandatory programming, not just in the traditional maths and languages but also in biology, chemistry, physics and what have you. The typical debate takes place: "Why do our kids need this kind of thing? They are not going to become a physicist, chemist or biologist." But the government feeling is that to be effective and adaptable in our modern society, one has to have a pretty broad based education. Therefore, the New Brunswick government at the moment is pushing this quite hard in order to see that they have the necessary consensus in the populace to carry it through.

[Traduction]

**M. Edwards:** Très bien.

J'espère que cela nous permettra d'en évaluer la portée.

J'aimerais également souligner que le ministre d'État à la Jeunesse et moi-même avons fait le tour des provinces et que nous avons rencontré les ministres provinciaux, des chefs syndicaux, des chefs d'entreprises et des jeunes pour essayer de déterminer dans quelle mesure on était prêt à adopter ce que nous appelons un programme de stage général pour faciliter la transition des jeunes entre l'école et le monde du travail. C'est une question délicate, parce que, si nous utilisons le mot «apprentissage», les gens pensent tout de suite aux 46 métiers d'apprentissage, alors que nous envisageons un programme de transition beaucoup plus vaste à l'intention en particulier des jeunes qui n'ont pas mené leurs études secondaires à termes.

**Le président:** Ce que vous dites m'encourage beaucoup.

Un autre aspect frappant des programmes d'apprentissage européens, en Allemagne, en Autriche et en Suisse, c'est qu'au moment où les étudiants atteignent l'âge de 15 ou 16 ans, ils doivent subir un examen de sortie. Ces examens visent à s'assurer que l'étudiant possède certaines connaissances de base. Un étudiant qui n'obtient pas des notes suffisantes à cet examen ne peut même pas s'inscrire aux programmes de formation professionnelle. La situation est différente en France où, si un étudiant obtient deux sur dix, il peut suivre ces programmes. L'existence même d'un examen de sortie, non seulement à cette étape-là mais plus tard, met de la pression sur les étudiants, sur leurs parents, ainsi que sur les enseignants qui doivent s'assurer que les élèves qui sortent de leur école maîtrisent leur langue maternelle, possèdent une certaine connaissance d'une langue seconde, un bagage en mathématiques—personne ne peut y échapper—et certaines connaissances scientifiques; ces jeunes doivent en plus suivre un cours d'instruction civique et d'économie. Ils y apprennent comment traiter avec leur gouvernement ou à qui s'adresser pour obtenir quelque chose.

Envisagez-vous la possibilité de collaborer avec les provinces? Il s'agit de leur domaine de compétence et je ne le conteste pas. Les encouragez-vous à se diriger dans cette voie, ou l'ont-elles prises d'elles-mêmes?

**M. Edwards:** La situation varie d'une province à l'autre, monsieur le président. Cependant, dans la plupart des provinces, on discute beaucoup actuellement des modifications à apporter au système d'éducation. Cela me rappelle qu'au Nouveau-Brunswick un vif débat est engagé au sujet des propositions du gouvernement provincial qui aimerait que tous les jeunes, jusqu'à la dixième année, suivent un programme obligatoire, non seulement en mathématiques et dans les langues, mais également en biologie, en chimie, en physique et le reste. L'une des questions types que l'on se pose est la suivante: «Pourquoi nos enfants ont-ils besoin de cela? Ils ne deviendront pas physiciens, chimistes ou biologistes». Or le gouvernement estime que, pour être efficaces et en mesure de s'adapter dans notre société moderne, il est nécessaire de posséder une bonne éducation générale. Par conséquent, le gouvernement du Nouveau-Brunswick fait beaucoup d'efforts actuellement pour obtenir un consensus qui lui permettra de mettre son projet à exécution.



[Text]

**The Chairman:** Might I suggest a metaphor? It used to be said of girls in the school system that they did not need all of this stuff because all they were going to be was mothers. It turns out that it is useful for them to know how to read and write and count. Moreover, they enjoy it. Even though many of them turn out to be mothers, it makes them better mothers and better people. They are not simply ignorant doormats any longer. Perhaps that argument can be raised, that it is useful for our population as a whole to have this sort of education. Is this being promoted?

**Mr. Edwards:** Oh, very much. There is also a debate over the fact that we cannot assume that all of the young people coming through are naturally attuned, at least at that point in their lives, to pursuing academic studies up to grade XII, for example. The problem at the moment is that the secondary streams outside of the academic stream tend to be rather weak, so that there is a large number of kids who, out of a lack of challenge or, perhaps, lack of confidence, since they have been slipping on the academic side, drop out of high school. There is, as a result, a very high proportion of drop-outs. Even in Ontario, 30 to 40 per cent of students fail to complete high school. Again, on one of our visits to the maritimes, the argument was made by a school principal and some of the students in a school that the drop-out rate in that school had dropped dramatically because over the last few years they have put together a very strong vocational training stream. There was a legitimate, challenging alternative, in the last years of high school, to the traditional academic stream. But if there is not a strong alternative, you can be certain that students in large number will drop out and hit the labour market without the necessary skills.

**The Chairman:** But the experience in Germany focuses on the first ten years of school. They tell their students that if they drop out, they will only be able to earn below minimum wage, that they will have to sweep streets. This is quite clearly explained to everybody. If the students want to do something other than sweeping streets, they have to have certification. In order to have certification, they have to pass the exit exam at age 15 or 16 and then go into vocational training. That is the point of the exit exam, to change attitudes.

**Mr. Edwards:** Some efforts have been made in that regard, probably much more widespread than I know about, but one that I found quite interesting, yet simple, was a chart that was put up in every high school in British Columbia that stated that if the students dropped maths before grade whatever-it-was, they will never be able to do the following, and then there was this incredible long list of all of the occupations that they would be excluded from. This was primarily for girls, who tend to drop math in much larger numbers at too early an age. As a result, they were excluding themselves from non-traditional areas of employment.

**The Chairman:** And traditional areas such as nursing, for instance.

[Traduction]

**Le président:** Puis-je me permettre une métaphore? On avait l'habitude de dire que les filles n'avaient pas besoin de savoir tant de choses parce qu'elles deviendraient mères de famille. Pourtant, il leur est bien utile de savoir lire, écrire et compter. De plus, elles y prennent plaisir. Bien qu'un grand nombre de jeunes filles deviennent effectivement mères de famille, elles n'en sont que de meilleures mères et de meilleures citoyennes. Elles ne sont plus de simples servantes ignorantes. On pourrait probablement avancer que toute la population dans son ensemble bénéficierait d'un tel type d'éducation. Cherche-t-on à répandre cette idée?

**M. Edwards:** Oh oui, beaucoup. On discute également du fait que les jeunes n'envisagent pas tous, du moins à cette étape de leur vie, de poursuivre des études, par exemple jusqu'à la douzième année. Le problème pour le moment, c'est que les études autres que les études académiques sont plutôt faibles; un grand nombre de jeunes qui ont éprouvé des difficultés avec leurs matières scolaires, soit par manque de confiance en eux soit par manque de défi ont donc quitté l'école secondaire. Voilà pourquoi il y a une si forte proportion de décrocheurs. Même en Ontario, 30 à 40 p. 100 des étudiants ne terminent pas leurs études secondaires. Au cours d'un de nos voyages dans les Maritimes, un directeur d'école et certains élèves de cette école ont déclaré que le pourcentage de décrocheurs avait beaucoup baissé depuis qu'une formation professionnelle était offerte dans cette école. Il y avait une solution de rechange intéressante, au cours des dernières années du secondaire, à la formation académique traditionnelle. Mais, sans solution de rechange valable, vous pouvez être certains qu'un grand nombre d'étudiants quitteront l'école et arriveront sur le marché du travail sans les compétences nécessaires.

**Le président:** Mais l'expérience qui a été faite en Allemagne est axée sur les dix premières années d'école. On y avertit les étudiants que, s'ils quittent l'école avant la fin, ils ne pourront obtenir qu'un salaire inférieur au salaire minimum et qu'ils devront probablement se contenter de balayer les rues. Je pense qu'on insiste clairement sur ce point. Si les étudiants veulent faire autre chose que balayer les rues, ils doivent obtenir un certificat. Afin d'obtenir ce certificat, ils doivent réussir l'examen de sortie à l'âge de 15 ou 16 ans et obtenir par la suite une formation professionnelle. Le but des examens de sortie est donc de changer les attitudes.

**M. Edwards:** Je pense que certains efforts ont été faits en ce sens, et probablement beaucoup plus que ce que j'en sais. J'en ai vu un exemple très intéressant, et pourtant très simple, en Colombie-Britannique. Dans toutes les écoles secondaires de la Colombie-Britannique, une affiche avertissait les étudiants que s'ils abandonnaient l'étude des mathématiques avant une année quelconque, ils ne pourraient jamais pratiquer certains métiers; et suivait une liste incroyablement longue de tous les emplois dont ils seraient exclus. Le message visait surtout les filles, car un trop grand nombre abandonnaient trop tôt les mathématiques et se fermaient ainsi les portes de nombreux emplois non traditionnels.

**Le président:** Et d'emplois traditionnels comme la profession d'infirmière par exemple.

[Text]

At page 5, it states: "Skill Shortages is for employees facing a need for skills that are not being supplied by the normal operation of the labour market". I would like figures and details on that.

**Mr. Edwards:** That would be very easy. For each province, what we refer to as a region, there are lists of all of the approved skill shortages.

**The Chairman:** Could you find a brilliant young journalist who could put that information on a couple of pages for us?

**Mr. Edwards:** We will find a way to illustrate it.

**The Chairman:** The next item: Community Futures, addresses the special needs of smaller communities facing chronic high unemployment or the closure of major industries". This is vital for Canada. There are places where we cannot turn to the private sector because there is no private sector, or none to speak of. I have in mind some parts of Newfoundland, for example. On Bell Island, in June 1985 there were 146 youngsters between the ages of 15 and 24 and two of them had jobs. There was nothing for them to do. The idea of trying to adapt solutions to the particular local problems—which actually serves Part III of the Constitution, which says that we have to fight regional disparity—is a very important one. I would like some illuminating examples on this, if you could supply them, of what you have done already, how well it has worked, how much it has cost per person and how many jobs it has provided.

**Mr. Edwards:** We will certainly do that. If you would be interested, we could expose the committee to a videotape prepared by Sherritt Gordon Mines in conjunction with ourselves and with the Canadian Association of Single Industry Towns, illustrating, in the case of Lynn Lake, Manitoba, exactly how this sort of thing does operate. The key to it is that the community takes ownership. We will provide the assistance but it just be the community that thinks about its future. Then you have the commitment to do something about it. Otherwise, there is just a tendency to ask for money.

**The Chairman:** I am a little traumatized about this sort of thing. I went to Nanaimo, to a college there after they held that famous conference last summer. There was a particularly slick gentleman there who conned us—I mean the federal government—into providing a lot of money. He tried to get money out of industries, and this is an argument in favour of private industry, but they did not give him any. They were quite right and we were quite wrong. These people were all supposed to get together and have good, happy vibes about it. They did a wonderful videotape of their having happy vibes. If one were to ask them about one thing that had happened, their only answer was that they decided that they were going to produce a magazine—this is nine months later—in which they would write to each other what it was they told each other while getting bombed out of their minds drinking. I was very discouraged by this. I sat around with these people and discovered that most of them had money, cars that daddy had given them and so on. They were talking about how good the feeling was.

[Traduction]

À la page 5, on apprend que le programme «Pénuries de mains-d'œuvres» s'adresse à des employés qui ont besoin d'acquérir des compétences qui ne sont pas habituellement offertes sur le marché du travail. J'aimerais obtenir des chiffres et des détails sur ce programme.

**M. Edwards:** C'est très facile. Pour chaque province, que nous appelons une région, il existe une liste de professions désignées.

**Le président:** Pourriez-vous trouver un jeune journaliste brillant qui pourrait nous résumer ces renseignements en quelques pages?

**M. Edwards:** Nous trouverons bien un moyen de l'illustrer.

**Le président:** Le programme suivant, Développement des collectivités, porte sur les besoins spéciaux de petites collectivités aux prises avec un chômage chronique ou faisant face à la fermeture d'entreprises importantes. Il s'agit d'un programme capital pour le Canada. À certains endroits, nous ne pouvons pas faire appel au secteur privé parce qu'il est inexistant ou presque. Je pense en particulier à certaines régions de Terre-Neuve. Sur l'île Bell, en juin 1985, deux seulement des 146 jeunes âgés de 15 à 24 ans avaient un emploi. Il n'y avait rien à faire pour eux. Il est très important d'essayer de trouver des solutions à certains problèmes locaux; cela répond en fait à la Partie III de la Constitution qui dit que nous devons combattre les disparités régionales. J'aimerais que vous me fournissiez des exemples concrets à ce sujet: ce que vous avez déjà fait, comment cela fonctionne, ce qu'il en coûte par personne et combien d'emplois ont été ainsi créés.

**M. Edwards:** Nous le ferons avec plaisir. Si cela vous intéresse, nous pourrions présenter au Comité une bande vidéo, réalisée par Sherritt Gordon Mines avec l'aide de nos services et de la *Canadian Association of Single Industry Towns*, qui illustre le fonctionnement de ce programme, en particulier à Lynn Lake, au Manitoba. C'est pour l'essentiel la collectivité qui se prend en charge. Nous fournissons de l'aide, mais c'est la collectivité qui pense à son avenir. La collectivité prend ainsi un engagement à l'égard de son développement. Autrement, elle ne serait portée qu'à demander des fonds.

**Le président:** Ce genre de chose me trouble un peu. Je suis allé à Nanaimo, à un collège, après la tenue de cette fameuse conférence l'été dernier. Il y avait là un monsieur particulièrement brillant qui, en nous bernant, je veux dire en bernant le gouvernement fédéral, nous a amenés à lui fournir un tas d'argent. Il avait essayé d'en obtenir du secteur privé, mais celui-ci, et c'est tout à son honneur, ne lui a rien donné. Le privé a eu raison et nous avons eu tort. Ces gens étaient censés se réunir pour ressentir leur bien-être. Ils ont fait un magnifique vidéo sur leur sensation de satisfaction. Quand on leur a demandé ce qui allait se produire, ils ont répondu simplement qu'ils avaient décidé de publier une revue, et cela neuf mois plus tard, où ils écriraient ce qu'ils s'étaient dit en s'éclatant à force de boire. J'ai été tout à fait atterré d'entendre cela. Je me suis assis avec ces personnes pour apprendre que la plupart avait de l'argent, une voiture offerte par papa et ainsi de suite. Elles parlaient de la vie agréable qu'ils menaient.



[Text]

**Mr. Edwards:** I think we are much harder nosed about that kind of thing, concerning job strategy, than we were many years ago.

**The Chairman:** This was your department that gave them the money.

**Mr. Edwards:** I would like to know more about that. It may have been one of a number of projects that had gone bad or, alternatively, you may be picking on something that has more general application, in which case we are concerned. But I would like the details of it.

**The Chairman:** When was that?

**Miss Dearing:** That was the World Youth Conference held in Nanaimo.

**Mr. Edwards:** That had nothing to do with the Canadian Jobs Strategy at all. It was a grant

**The Chairman:** In any event, they got money and it was a dog's breakfast. At the bottom of page 6, the last three lines, you say:

There was no easy way to provide individuals with different combinations of assistance, including different combinations of formal classroom training, on-the-job training and practical work experience.

You talk of the difficulty. Have there been attempts at solutions?

**Mr. Edwards:** Yes.

**The Chairman:** Again, may I have some illustrations.

**Mr. Edwards:** Basically, Mr. Chairman, the Canadian Jobs Strategy is the solution. In those days, if you were on a short-term job creation, building a wharf on the coast of Newfoundland with big logs, that is what you were doing. There was no provision in that program to say "Perhaps you may be doing that; but you should also be getting some training in wood-working, or something like that, at the local community college". There was not the flexibility. You had a very simple solution to a seeming single problem. So with short-term job creation you needed short-term job creation. If you did training in the community college, you did training in the community college. What we are now saying, with the Canadian Jobs Strategy, is "Focus on the end that you are trying to achieve, and then design means to do it". That means on the job, off the job, entirely on the job, work experience, life skills training, literacy in combination with some skills training, and so on.

**The Chairman:** Thank you. May we pass to page 7, to the penultimate paragraph, the last three lines which say:

Why create short-term jobs for participants when there will be no on-going jobs for them when projects come to an end?

Here I would like some figures on how many full-time long-term jobs have been created. I am preoccupied about the continuation of a tendency that started under the previous govern-

[Traduction]

**M. Edwards:** Je pense qu'en matière de planification de l'emploi nous sommes beaucoup plus avertis que nous l'étions il y a quelques années.

**Le président:** C'est votre ministère qui leur avait donné des fonds.

**M. Edwards:** J'aimerais en savoir davantage. Ce peut être un projet qui a mal tourné. On peut aussi choisir quelque chose qui soit l'application plus générale, auquel cas la chose nous intéresse. Mais j'aimerais avoir des précisions à ce sujet.

**Le président:** Quand cela s'est-il passé?

**Mlle Dearing:** À la Conférence mondiale sur la jeunesse qui a eu lieu à Nanaimo.

**M. Edwards:** Cela n'avait rien à voir avec le programme de planification de l'emploi. C'était une subvention . . .

**Le président:** Quoi qu'il en soit, ils ont obtenu des fonds et ce fut une véritable curée. Au bas de la page 8, à la fin de la dernière ligne, vous dites:

Il n'était pas facile de combiner les différentes façons de venir en aide aux personnes, qu'il s'agisse de la formation régulière en établissement, de la formation en milieu de travail ou de l'expérience pratique.

Vous parlez des difficultés, mais a-t-on tenté de trouver des solutions?

**M. Edwards:** Oui.

**Le président:** Je vous demande à nouveau de fournir des exemples.

**M. Edwards:** Essentiellement, monsieur le président, la Planification de l'emploi est la solution. Dans ce temps-là, si vous participiez à un programme de création d'emplois à court terme, par exemple, pour construire un quai fait de grosses billes de bois sur la côte de Terre-Neuve, c'est ce à quoi vous participiez. Rien dans ce programme ne prévoyait que «peut-être vous ferez cela, mais vous devrez aussi acquérir une certaine formation dans le travail du bois, ou quelque chose du genre, au collège communautaire local». Le programme n'était pas souple. C'était une solution bien simple à un problème en apparence bien simple. Ainsi, en matière de création d'emplois à court terme, il fallait créer des emplois à court terme. Si vous donniez de la formation dans un collège communautaire, vous vous en teniez à cela. Avec le programme de planification de l'emploi, on conseille maintenant de tenir compte du but visé et de concevoir ensuite les moyens d'y parvenir. Ces moyens peuvent être la formation en cours d'emploi, la formation externe, ou exclusivement au travail, l'expérience de travail, les connaissances pratiques, l'alphabétisation jumelée à l'acquisition d'une autre formation et ainsi de suite.

**Le président:** Je vous remercie. Pouvons-nous passer à la page 10, à la troisième ligne où l'on demande:

Pourquoi créer ce genre d'emplois pour des participants qui ne pourront trouver un emploi permanent à la fin des projets?

J'aimerais qu'on fournisse des chiffres sur le nombre d'emplois à temps plein et à long terme qu'on a créés. Je crains la persistance d'une tendance qui s'est fait jour sous le gouvernement



*[Text]*

ment—this is not a partisan issue—of many more part-time jobs being created, and the proportion of part-time jobs growing.

Another matter that I am concerned about concerns the table you gave in your Consultation Paper trying to forecast future jobs. That table showed vast increases in janitors, receptionists, in all kinds of people with low skills and low needs for training. There is a more general issue here, which is mentioned by Peter Drucker who says that if you try to save the sort of macho smoke stack industries by subsidizing those jobs, you will lose those industries and not only the jobs. So in what we formerly considered highly paid jobs, perhaps our only way to remain internationally competitive is to go in the direction of wall-to-wall robots. If we do that, what do we do—I hear heavenly voices from a choir outside—apart from sending them to heaven through frustration at an early age, with people who now have to stop making \$17 per hour, as steel workers were making in America, and now work at Wendy's or McDonald's? Have you any conceptual papers on that issue? Does this transition mean that in a sense our standard of living, on the whole, has to fall because all of the little countries, the newly developing countries, are eating away at us? They want a bigger piece of the pie, and perhaps our slice, since the world's pie is not growing as fast as it used to, is getting smaller. If you can give me something to read on those issues, I would be very grateful.

**Mr. Edwards:** Yes, we will.

**The Chairman:** I refer now to the last two lines on page 8, which say:

Funds are being provided to encourage innovative ways of dealing with emerging labour market problems.

I would like some illustrations of that, because this sounds fascinating—particularly since all efforts at doing any forecasting of labour market needs have been spectacularly unsuccessful in this and all other countries. In Austria we heard the gentleman in charge of this particular activity say to us that it is akin to long-range weather forecasting. So if you can give us anything on that, I would be very grateful.

**Mr. Edwards:** We will be happy to share with you the list of all of the approved Innovation projects that we have in place right now. There must be about 123 of them, everything from simulated advanced tech, forestry operations, through arranging for people to be better integrated back into schooling at mature ages through a CEGEP program aimed at determining exactly their effective knowledge at that point rather than their formal qualifications of 20 or 10 years earlier. So there is a whole variety of things of different kinds that we would be happy to illustrate, or, as I say, we will provide you with a synopsis of the 123 that are taking place.

**The Chairman:** Have you been able to evaluate as yet, or is this too early?

*[Traduction]*

précédent, cela dit de façon non partisane, et qui consiste à créer beaucoup plus d'emplois à temps partiel. Je crains de voir augmenter la proportion d'emploi à temps partiel.

Une autre question qui me préoccupe est le tableau que vous présentez dans votre document relativement à la prévision des emplois futurs. Ce tableau montre de fortes augmentations du nombre d'emplois de concierges et de réceptionnistes, de métiers qui exigent peu d'aptitudes et peu de formation. Il se pose aussi une question plus générale et que mentionne Peter Drucker. Celui-ci estime que si l'on essaie de sauver les grosses industries du type traditionnel en en subventionnant les emplois, on perd et les industries et les emplois. En ce qui concerne le type d'emplois qui nous semblaient à l'époque très bien rémunérés, la seule façon pour nous de demeurer concurrentiels à l'échelle internationale est d'opter pour la robotisation intégrale. Le cas échéant, que faisons-nous—j'entends un chœur de voix célestes venues de l'extérieur—si ce n'est les faire passer des gens de vie à trépas par frustration à un âge prématuré. Maintenant, des gens doivent renoncer à gagner 17\$ l'heure, ce que gagnaient les travailleurs de l'acier en Amérique, pour travailler chez Wendy's ou McDonald. Avez-vous préparé des plans sur cette question? Cette phase transitoire signifie-t-elle que dans l'ensemble notre niveau de vie est appelé à diminuer, parce que tous les petits pays, les pays nouvellement développés, veulent nous rattraper? Ils veulent une plus grosse part du gâteau, et comme le lot que se partage le monde n'augmente plus aussi rapidement qu'autrefois, notre part diminue peut-être. Si vous avez de la documentation à ce sujet, je vous serais très reconnaissant de nous en faire part.

**M. Edwards:** Nous vous en fournirons.

**Le président:** Je cite maintenant une phrase de la page 11:

Des fonds sont accordés pour favoriser des solutions novatrices aux problèmes qui surgissent sur le marché du travail.

J'aimerais en avoir des exemples. Cela semble incroyable, d'autant plus que toutes les tentatives de prévision des besoins du marché du travail ont magistralement échoué, ici comme dans d'autres pays. En Autriche, nous avons entendu le responsable de cette activité particulière la comparer aux prévisions météorologiques à long terme. Si vous pouvez nous fournir des éclaircissements, je l'apprécierai beaucoup.

**M. Edwards:** Nous serons heureux de vous faire part de la liste de tous les projets innovateurs approuvés que nous avons déjà lancés. Ils sont au nombre de 123 et touchent des domaines aussi variés que la technologie avancée simulée, les travaux de foresterie, l'aide fournie à des personnes d'âge mûr pour réintégrer le système scolaire au niveau du CEGEP en définissant exactement les connaissances qu'elles ont acquises jusqu'à ce jour plutôt qu'en tenant compte de leurs certificats vieux de 10 ou 20 ans. Il y a donc tout un ensemble de choses que nous serions heureux de vous montrer, ou, comme je l'ai dit, que nous vous fournirons avec un résumé des 123 projets en cours de réalisation.

**Le président:** Avez-vous déjà pu procéder à une évaluation ou est-il trop tôt encore?

[Text]

**Mr. Edwards:** It is a lot too early for most of the projects. Some of them are three years in length.

**The Chairman:** The Nanaimo experience has truly traumatized me.

**Mr. Edwards:** But bear in mind that it was nothing to do with the Canadian Jobs Strategy. It was a typical government grant to support a group of people that wanted to come together and try to resolve problems which they detected in the world.

**The Chairman:** I think we should have paid them for some sessions with a psychologist or marriage counsellor. It would have done better. It would have been cheaper. I come now to page 10. You say, in the response to the Consultation Paper:

Virtually everyone agreed that Canadians want to work, but that many Canadians have not been provided with the skills needed to compete successfully in the labour market.

Did business people also express that view?

**Mr. Edwards:** Yes. I have to say "Yes" and "No", although I hate to be as wishy-washy in my response. They felt that there were a lot of people up there with unrealistic expectations. They felt that there were a lot of people out there whose work ethic was not as strong as they would have liked. That being said, I think it is equally accurate to say that they believed there were a lot of people out there who wanted to work, yes; and certainly our own evidence would suggest that that is the case, that there are large proportions of the unemployed at any point of time who are indeed anxious to find work.

**The Chairman:** Large proportions?

**Mr. Edwards:** Yes.

**The Chairman:** Would you care to put the minimum figure that you would consider would hold up, no matter what? Would it be 70 per cent?

**Mr. Edwards:** I would say at least 70 per cent, yes. Bear in mind, not work at any cost. You talked about communities like Bell Island. Would the people there be willing to move to downtown Toronto and work for \$10 an hour? Probably not. If they were offered some reasonable job that they could do on a continuing basis, that is near enough to where they want to live, they would take it. So they would be in my 70 per cent.

**The Chairman:** But there are a lot of people who have moved out of those regions traditionally.

**Mr. Edwards:** Yes.

**The Chairman:** Perhaps that is why Nova Scotia, which has more natural resources than Japan, and has the American market right next door and people do not have to cross the Pacific to get to it, does so much less well than Japan. All of the Nova Scotians can get out more easily than the Japanese can leave their local league.

[Traduction]

**M. Edwards:** Il est encore beaucoup trop tôt pour la plupart des projets. Certains ont une durée de trois ans.

**Le président:** L'affaire de Nanaimo m'a vraiment échaudé.

**M. Edwards:** Souvenez-vous toutefois que cela n'avait rien à voir avec la Planification de l'emploi. Ce n'était rien d'autre qu'une subvention gouvernementale pour venir en aide à un groupe qui voulait se réunir pour essayer de résoudre des problèmes dont il avait pris connaissance.

**Le président:** Je pense qu'il aurait mieux valu leur payer quelques séances chez un psychologue ou un conseiller matrimonial. Cela aurait mieux valu et aurait coûté moins cher. Venons-en à la page 12. Vous dites en réponse au document de consultation:

«Presque tous s'entendent pour dire que les Canadiens désirent travailler, mais que bon nombre d'entre eux ne possèdent pas les compétences nécessaires pour se tailler une place sur le marché du travail.

Les gens d'affaires partagent-ils ce point de vue?

**M. Edwards:** Oui. Je dois dire oui et non, bien que je déteste répondre de cette manière. On s'est rendu compte que des tas de gens avaient des attentes irréalistes et n'avaient pas une éthique professionnelle aussi solide qu'on l'aurait souhaité. Cela étant dit, je pense qu'il est vrai de dire aussi qu'on estimait qu'il y avait beaucoup de gens qui voulaient travailler, c'est vrai. Nous avons effectivement pu constater qu'à tout moment une grande partie des chômeurs souhaitent véritablement trouver du travail.

**Le président:** Une grande partie?

**M. Edwards:** Oui.

**Le président:** Auriez-vous l'obligeance de quantifier ce que vous estimez être une grande partie des chômeurs? Pourrait-on parler de 70 p. 100?

**M. Edwards:** Je dirais 70 p. 100 au moins, certainement. Attention, toutefois, il ne s'agit pas pour eux de travailler pour travailler. Vous avez mentionné le cas d'une collectivité comme celle de Belle-Isle. Croyez-vous que les habitants de l'île seraient disposés à venir s'établir dans le centre-ville de Toronto pour gagner 10\$ l'heure? Sans doute pas. Cependant, si on leur offrait un emploi raisonnable et constant, assez près de l'endroit où ils veulent vivre, ils l'accepteraient. C'est ce que cherchent ceux que j'inclus dans ces 70 p. 100.

**Le président:** Mais, par le passé, des tas de gens ont quitté ces régions.

**M. Edwards:** Oui.

**Le président:** C'est peut-être pourquoi la Nouvelle-Écosse, qui possède davantage de ressources naturelles que le Japon, et à qui les États-Unis offrent un marché à deux pas, sans avoir à traverser le Pacifique pour en trouver un, se tire tellement moins bien d'affaire que le Japon. Tout habitant de la Nouvelle-Écosse peut partir plus facilement que ne peuvent le faire les Japonais.



## [Text]

**Mr. Edwards:** That could be.

**The Chairman:** Is there not a dividend in trying to keep people in their communities, in that the community will fair better if their best and brightest do not leave?

**Mr. Edwards:** That is very logical if there is a basis to sustain the employment of the best and the brightest.

**The Chairman:** In the last paragraph on page 10 you say:

The Community Futures Program was not implemented until fiscal year 1986-87;

Perhaps you could give me a few more details on what has been done.

**Mr. Edwards:** The number of communities identified?

**The Chairman:** Yes, and maybe a couple of success stories and, if you have any, early cautionary tales like my Nanaimo thing where you can say, "We tried that but it did not work."

**Mr. Edwards:** We can certainly do that. The Community Futures Program was built on another program called the LEAD Program. What we did basically was retain the best features of the LEAD Program, add some new features and drop away some of the poor features. For instance, we did a lot of what we refer to as infrastructure projects under the LEAD Program where we put together a municipal infrastructure building sports arenas and what have you that did not add a lot to the employment of the community. We thought that the return was very low, and the Auditor General confirmed that it was pretty low. We no longer provide that kind of support in the Canadian Jobs Strategy.

**The Chairman:** Then you go on to say:

... and institutional training was purchased from the provinces in the old way until March 1986, ... Since then, training has been purchased as part of individual Canadian Jobs Strategy programs.

There are two aspects to this. One is the anxiety of existing educational institutions. Some of their concern may be self-serving because they see a threat to their budget, but there is also the concern that maybe some of the stuff that we can purchase from private trainers is not very sound.

**Mr. Edwards:** I have two comments. If the training program is not sound, it will become apparent in the results. That is, the people who go through the training with a private trainer will not end up with employment. That is one of the acid tests. I come back to an earlier comment made by Mr. Hicks. For any sizeable training project by a private trainer, the province in which that private trainer is operating examines the proposed learning strategy for that training and determines whether or not it is of an exceptional quality. I do not doubt that we will have some bad cases as we are dealing with many delivery agents, but on the whole we think that some very good training is being provided by private trainers and believe that results will demonstrate as much.

**The Chairman:** We had a very impressive witness, a Mr. Hatchett, who is the Director of Training for B.C. Tel and Microtel. It sounds like a very enlightened firm. They spend 3

## [Traduction]

**M. Edwards:** Peut-être.

**Le président:** Ne vaut-il pas la peine d'essayer de garder les gens dans leurs collectivités? Celle-ci ne s'en sentira que mieux si ses éléments les meilleurs et les plus brillants ne partent pas?

**M. Edwards:** C'est tout à fait logique si l'on peut donner de l'emploi aux meilleurs et aux plus brillants.

**Le président:** Au dernier paragraphe de la page 13 on dit:

«Le Programme Développement des collectivités n'a pas été mis en œuvre avant l'année financière 1986-1987».

Peut-être pourriez-vous préciser ce qui a été fait.

**M. Edwards:** Le nombre de collectivités en cause?

**Le président:** Oui, et peut-être l'histoire de quelques réussites et, si vous en avez, des cas semblables à celui de Nanaimo qui malgré vos efforts n'ont rien donné.

**M. Edwards:** Nous le pouvons certainement. Le programme Développement des collectivités a été créé à partir du programme PACLE. Nous avons conservé les meilleurs aspects de ce dernier, en avons ajouté quelques autres et avons laissé tomber certains aspects qui laissaient à désirer. Par exemple, nous avons fait un grand nombre de ce que nous appelons des projets d'infrastructure dans le cadre du programme PACLE: Nous avons constitué une infrastructure municipale pour construire des arénas et d'autres choses qui ne contribuaient pas largement à l'emploi de la collectivité. Nous pensions que les bénéfices étaient très minimes, et le vérificateur général l'a, du reste, confirmé. Nous ne fournissons plus ce type d'appui dans le cadre de la Planification de l'emploi.

**Le président:** Vous dites encore:

les achats de places de formation en établissement auprès des provinces se sont poursuivis selon l'ancienne formule, jusqu'(...) en mars 1986. Depuis lors, les places de formation ont été achetées dans le cadre de chaque programme de la Planification de l'emploi.

Cette question revêt deux aspects. L'un étant l'attente des établissements d'éducation existants. Ils peuvent agir de façon intéressée parce qu'ils y voient une menace à leur budget, mais ils craignent aussi qu'une partie de ce que nous pouvons acheter à des éducateurs privés laisse à désirer.

**M. Edwards:** J'ai deux observations à faire. Si le programme de formation n'est pas solide, les résultats le montrent: ceux qui suivent le programme d'un éducateur privé ne trouvent pas d'emploi. C'est une des épreuves décisives. Je reviens à une observation qu'a faite M. Hicks. Dans le cas de tout projet de formation d'une certaine importance offert par un éducateur privé, la province où ce projet doit être réalisé examine la stratégie d'apprentissage proposée et juge si elle est ou non de qualité exceptionnelle. Il ne fait aucun doute que nous aurons quelques mauvaises expériences étant donné que nous faisons affaire avec de nombreux intéressés, mais dans l'ensemble nous pensons que les éducateurs privés offrent de très bons services et que les résultats le prouveront.

**Le président:** Nous accueillons un témoin de marque, M. Hatchett, qui est le directeur de la formation à la B.C. Tel et à la Microtel. Voilà une très brillante entreprise, qui a consacré



**[Text]**

per cent of their payroll on training. They are prepared to face the risk of losing some of the people they train to other firms. He was saying that one week's training costs \$750. That is what they charge for it. If you analyze that over eight months or a university or CEGEP year, it is \$28,000. If you take the fact that we spend 6 per cent of our GNP on education, which is \$30 billion, and that we have 5 million people, that is \$6,000 per capita, and here is a \$28,000 program. That would seem to suggest that if we could make our existing institutions more responsive to the needs of change maybe we could do it cheaper than private trainers.

**Mr. Edwards:** That is quite possible. Indeed, that is a challenge that we are basically extending under the Canadian Jobs Strategy to community colleges. We are quite happy with and have no bias whatsoever against community colleges. In fact, it may be said that our bias is towards them. The challenge is that they have to come up with programs that meet real needs, and often those real needs are seen by groups of business people. We try and work as much as we can through business associations at the local level who know what kind of training of skills are going to be required, and we want community colleges to respond to those needs.

**Miss Dearing:** I have a question with respect to who identifies the needs in the community. Nonprofit organizations have done some training in areas that are, perhaps, not identified as being necessary by the business sector. How do they fare in this reallocation? Are their needs still being met with respect to allocation of funds and the kinds of training they give?

**Mr. Edwards:** If their proposals for training are persuasive to us and if in those parts of the country where we have a formal review group of business people and those proposals can withstand the review, then they will get support. If they are not persuasive to us that there will be results flowing from their training; namely, employment of the people who pass through the training, we will not support them.

**Mr. Hicks:** The basis of assessment is the judgment beforehand on what we think is likely to work best in terms of finding jobs afterwards. We have found that what usually happens is that there is a great deal of similarity. For example, the kind of training offered by a temporary help agency, a private company who does training for us, may turn out to be similar to what, for example, the YMCA, a voluntary group, offers and similar to the kind of thing the community college does if they take hold of, not the traditional programs, but some of the new programs we are offering. So I think the answer is yes, everybody by and large is training for the labour market. There is nobody out there with the notion of being perverse in that respect. People may start from different premises, but they actually wind up doing very much the same kind of thing if they have no constraints on them. They usually wind up providing a mix of on-the-job training, off-the-job training with a bit of counselling.

**[Traduction]**

3 p. 100 de sa masse salariale à la formation. Elle accepte de prendre le risque de se voir ravir certaines de ses gens par des concurrents. Le témoin nous a dit qu'une semaine de formation 750 \$. C'est le prix qu'on demande. À ce tarif, une année universitaire ou de CGEP coûterait 28 000 \$. Si l'on tient compte du fait que l'on consacre 6 p. 100 de notre PNB à l'éducation, soit 30 milliards de dollars, pour 5 millions de personnes, cela fait 6 000 \$ pour chacune d'elles, et voici un programme qui lui coûte 28 000 \$. Il semblerait donc que si nous pouvions faire en sorte que nos établissements actuels répondent davantage aux besoins de changement nous pourrions peut-être nous en tirer à meilleur compte que les éducateurs privés.

**M. Edwards:** C'est bien possible. C'est un défi que nous lançons aux collèges communautaires dans le cadre de la Planification de l'emploi. Nous sommes très satisfaits de ces derniers et n'avons aucun préjugé d'aucune sorte contre eux. Nous aurions même un préjugé qui leur est favorable. Le défi consiste pour eux à présenter des programmes qui répondent à des besoins réels, des besoins qui bien souvent sont signalés par des groupes de gens d'affaires. Nous fonctionnons autant que nous pouvons par l'intermédiaire d'associations commerciales locales qui savent quel genre de formation il faudra acquérir et nous voulons que les collèges communautaires répondent à ces besoins.

**Mlle Dearing:** J'aimerais savoir qui définit les besoins de la collectivité. Des organisations sans but lucratif ont offert une certaine formation dans des domaines qui ne sont peut-être pas considérés comme nécessaires au secteur commercial. Comment se situent-elles face à cette redéfinition? Répond-on encore à leurs besoins en ce qui a trait à la répartition des fonds et le type de formation qu'elles donnent?

**M. Edwards:** Si leurs projets de formation nous semblent convaincants et si, dans ces régions du pays où nous disposons d'un groupe consultatif constitué par des gens d'affaires, ces propositions semblent acceptables, on les appuiera. Si nous ne sommes pas convaincus que la formation offerte donnera des résultats, à savoir l'embauche des gens qui ont acquis cette formation, nous n'appuyons pas les projets qui visent à l'offrir.

**M. Hicks:** Pour juger de la question, nous évaluons ce qui peut contribuer le mieux à trouver de l'emploi après coup. Nous avons constaté qu'il existe habituellement une très grande similitude. Par exemple, le type de formation qu'offrent une agence d'aide temporaire et une entreprise privée qui donne de la formation pour nous peut s'avérer tout à fait semblable à celle, par exemple, du YMCA, un groupe sans but lucratif, et ressembler aussi au type de formation qu'offre le collège communautaire, s'il dispense, non pas les programmes traditionnels, mais certains de nos nouveaux programmes. Je pense donc qu'il faut répondre par l'affirmative, la grande majorité offre une formation axée sur le marché du travail. Sous ce rapport, personne ne cherche à se défilier. Les perspectives peuvent différer, mais tous finissent par agir essentiellement dans le même sens s'ils n'ont pas d'empêchement. On finit généralement par offrir une combinaison de formation en cours d'emploi, de formation externe ainsi que quelques services de consultation.

[Text]

**Le sénateur Rousseau:** C'est très dispendieux et cela ne donne pas les succès escomptés.

**The Chairman:** But when the private institutions conduct the training rather than nonprofit groups or CEGEPs, as far as I can establish, the cost is much higher.

**Mr. Edwards:** It would not be for us. I think what you are doing is extending from that example of B.C. Tel, which would involve highly technical training. If you are dealing at the high end of technical training, you are dealing in big bucks. But even for the training of an engineer—and I learned this in a chat with a person from Ryerson College—the cost is \$8,000 per year per engineering student. It still involves labs and things. But what you are picking up with B.C. Tel is probably a lot more technical and, as a result, the training is in much smaller groups, if not individualized.

**The Chairman:** What you are suggesting is that existing educational institutions could not do it for less than what B.C. Tel does?

**Mr. Edwards:** I am not sure that they could match that very specialized training. I am not sure they could even handle it in accordance with their normal practice of a class of 20.

**The Chairman:** I am sure the Auditor General has been breathing down your neck about such things. Have you done any cost-benefit analyses using public institutions versus private institutions for similar training?

**Mr. Hicks:** We have not done that kind of point-by-point analysis. Basically we address our programs from the other end. We provide the same amount of training. For example under a program like the Job Entry Program for Young People we will pay a certain amount for training whether or not it is done by a college or a private trainer. By and large we have found that we will get applications from both and that they will both be able to compete on roughly the same level.

**The Chairman:** That is a very good answer. On page 12 you say:

In terms of the kind of support provided to clients, there will be a continuing shift from short-term, makework projects towards mixes of work experience, on-the-job training, and off-the-job training.

Here, again, I would like some illustrations and the before and after numbers involved. You continue with:

There likely will be changes in how training is delivered, linking it more closely to labour market requirements.

I asked the Germans and Austrians, if labour market requirements cannot be predicted accurately what is it that we can do? They said it was important to acquire the core skills before age 16 and the core knowledge, meaning the tough math and

[Traduction]

**Senator Rousseau:** It's very costly, and it hasn't been as successful as expected.

**Le président:** Cependant, quand ce sont des établissements privés qui offrent la formation plutôt que des groupes sans but lucratif ou des CEGEP, le coût me semble bien supérieur.

**M. Edwards:** Ce n'est pas notre avis. Je pense que vous extrapolez à partir de l'exemple de la B.C. Tel, qui suppose une formation très technique. Il va sans dire que s'il est question d'une formation technique très poussée, de grosses sommes sont en cause. Mais même s'il s'agit de former un ingénieur, je l'ai appris en parlant avec quelqu'un du Ryerson College, cela coûte 8 000 \$ par année par étudiant. Ce montant inclut l'utilisation des laboratoires et d'autres éléments. Cependant, comme dans le cas de la B.C. Tel, la formation étant sans doute beaucoup plus technique elle est donnée en très petits groupes sinon individuellement.

**Le président:** Vous donnez donc à entendre que les établissements d'enseignement existants ne pourraient pas offrir cette formation à moindre coût que la B.C. Tel?

**M. Edwards:** Je ne suis pas certain qu'on pourrait égaler une formation aussi spécialisée, ni même qu'on pourrait le faire, étant donné que leurs classes comptent normalement 20 personnes.

**Le président:** Le vérificateur général vous a certainement surveillé de près sous ce rapport. Avez-vous fait des analyses coût-avantages comparant les établissements publics aux établissements privés pour une formation analogue?

**M. Hicks:** Nous n'avons pas fait d'analyse de ce genre. Essentiellement, nous considérons nos programmes de l'autre point de vue. Nous offrons tout autant de formation. Par exemple, dans le Programme d'intégration professionnelle pour les jeunes, nous verserons un certain montant au titre de la formation, peu importe qu'elle soit donnée par un collège ou un éducateur privé. Dans l'ensemble, nous prévoyons que nous recevrons des demandes des uns et des autres et qu'ils sont en mesure de soutenir la concurrence sensiblement au même niveau.

**Le président:** Bien répondu. À la page 15, vous dites:

«Pour ce qui est de l'aide offerte aux clients, on délaissera graduellement les projets ponctuels de création d'emplois à court terme pour s'orienter de plus en plus vers un agencement de cours de formation pratique, de formation sur les lieux de travail et de formation hors des lieux de travail.»

À nouveau, j'aimerais avoir quelques exemples ainsi que les chiffres correspondant à la situation d'avant et à celle d'après. Vous dites encore:

«Des changements se produiront vraisemblablement en ce qui concerne la façon dont la formation est assurée, celle-ci s'adaptant davantage aux besoins du marché du travail.»

J'ai demandé en Allemagne et en Autriche si on ne pouvait pas prévoir de façon précise les besoins du marché du travail, ce qu'on pouvait faire? On a répondu qu'il importe d'acquérir les compétences de base avant 16 ans, de même que les connais-



## [Text]

language. Then afterwards, it is important to have a continuation of those core skills plus the development of aptitudes such as an aptitude for teamwork and organizing yourself. They gave us a list of five aptitudes which they build in. For example, one of the examinations in Bayer for apprentices in the labs was to undertake a project as a team in a set time but if they did not organize it properly in the right sequence, then they would not be able to complete the project in time. That taught them both organization and teamwork, after which they had to write a report. The Germans said that that sort of skill, even if technology changes, is transferable.

**Mr. Edwards:** That is what we heard in consultation with business. In other words, that they did not expect the institutions or government programs to train to a very high level, but rather to give a sound basis of generic skills and then the firm itself would finish off the training in accordance with whatever machinery, technology and equipment they themselves were using.

**The Chairman:** I will now turn to page 13 where you have the heading "Income Support":

The income support received by Canadian Jobs Strategy participants will continue to be a mix of training allowances, unemployment insurance benefits and subsidized wages.

Perhaps you could expand on that for us. Further, perhaps you could send us some figure on what is the level, say, of a wage subsidy that you pay.

**Mr. Edwards:** Yes.

**The Chairman:** Then coming back to the problems of incrementality or additionality, as far as you can judge to what extent are these jobs new, additional jobs that have been created which would not have been created without those subsidies?

Third, how do you rate this program? Are you satisfied with it and what are its potentials for expansion?

Finally, on page 14, the last four lines in the first paragraph:

The intention of wage subsidies is to encourage the private sector to cover increasingly the wages of job-ready participants who are acquiring work experience, with the federal government concentrating its support on training costs.

A Swedish gentleman who was lecturing here in town some time ago said that what the Swedes are doing is making the use of labour cheaper through their fiscal and other government policies rather than making the purchasing of labour-displacing machinery cheaper, on the grounds that industry will buy that labour-displacing machinery in any event. We, in the Liberal government, were stupid enough to subsidize that. The Swedish gentleman's point was that there was not any point in doing that because they were going to buy it anyway. Therefore, in these policies, are you in effect making the continued use of labour affordable and profitable for business?

## [Traduction]

sances de base, c'est-à-dire les mathématiques et la langue. Après, il importe de parfaire ces compétences et de développer des aptitudes comme le travail en équipe et l'organisation. On nous a donné une liste des cinq aptitudes sur lesquelles on mise. Par exemple, l'un des tests que la société Bayer fait passer aux candidats qui veulent devenir apprentis dans ses laboratoires consiste à réaliser un projet en équipe dans un délai donné; les candidats qui ne s'organisent pas dans l'ordre approprié n'arrivent pas à terminer le projet à temps. Il s'agit d'une épreuve d'organisation et de travail en équipe, après quoi il faut rédiger un rapport. En Allemagne, on estime que ce genre de compétences, même si les techniques changent, demeurent transférables.

**M. Edwards:** C'est aussi ce que nous avons retenu de nos entretiens avec des gens d'affaires: ils ne s'attendaient pas à ce que les établissements ou les programmes gouvernementaux parviennent à donner une formation très poussée, mais plutôt un solide ensemble de compétences générales, l'entreprise complétant elle-même la formation reçue compte tenu des machines, des techniques et de l'équipement dont elle se sert.

**Le président:** Je passe maintenant à la page 17 où il est question du soutien du revenu:

«L'aide financière accordée aux participants aux programmes de la Planification de l'emploi continuera de prendre la forme d'allocations de formation, de prestations d'assurance-chômage et de subventions salariales.»

Peut-être pourriez-vous préciser et nous fournir des chiffres sur le niveau, par exemple, de subventions salariales que vous versez.

**M. Edwards:** Je veux bien.

**Le président:** Pour revenir aux problèmes de la superposition ou de l'addition, à votre avis, s'agit-il vraiment de nouveaux emplois, d'emplois additionnels qui n'auraient pu être créés sans ces subventions.

Troisièmement, comment évaluez-vous ce programme? En êtes-vous satisfaits et quelles sont ses possibilités d'expansion?

Enfin, à la page 18, aux cinq dernières lignes du premier paragraphe, vous dites:

«L'intention derrière les subventions salariales est d'encourager le secteur privé à payer de plus en plus les salaires des personnes aptes au travail qui participent aux programmes de stages pratiques de manière que le gouvernement fédéral puisse financer surtout les frais de formation.»

Un Suédois qui a fait une conférence ici, à Ottawa, il y a quelquel temps, disait qu'en Suède on réduit le coût de la main-d'œuvre par l'application de mesures financières et d'autres mesures gouvernementales au lieu de réduire le coût d'acquisition de pièces d'équipement qui entraînent le déplacement de la main-d'œuvre, parce que l'industrie achètera cet équipement un jour ou l'autre. Nous, du gouvernement libéral, avons été assez bêtes pour subventionner cela. Cet homme estimait qu'il n'y avait aucune raison d'agir de la sorte puisque l'industrie va nécessairement acquérir ces machines. Donc, par ces mesures,



[Text]

**Mr. Edwards:** No, I do not think so, although I could be corrected by my colleagues. All we are doing is something that is much more modest and that is ensuring that the participants whom we want to benefit from our programs are given the chance on the job to so benefit. Therefore what we are doing is bribing employers to take particular groups in our society, such as the long-term unemployed and other groups, and give them work experience. It has no general applicability; it is very much focused on those tens of thousands of participants that we put through our wage-subsidy programs.

**The Chairman:** How about the young?

**Mr. Edwards:** Our programming aimed at the young is primarily Job Entry which involves a training allowance and basically is at no cost to business other than the incidental cost of providing on-the-job training to them whilst they are there.

**The Chairman:** Therefore the allowance is given to the young person himself?

**Mr. Edwards:** Yes.

**The Chairman:** How much is the allowance?

**Mr. Edwards:** It depends on whether or not a young person is staying at home or not. They might be married with children or what have you. However, if they are staying at home, I think it is \$75 per week.

**The Chairman:** How much is it if they are married, have children and are not staying at home?

**Mr. Edwards:** It depends on how many children.

**The Chairman:** Very well, let's say this young man has two children and his wife does not work?

**Mr. Edwards:** I have not the slightest idea at the moment; I will get that figure for you.

**The Chairman:** I am grateful to you, gentlemen. I have asked all the questions I had. Please forgive me for being so persistent. I am again most thankful to you for coming. I think my colleagues probably now agree with my assessment of your talents. Thank you.

**Mr. Edwards:** Thank you, senators. We will provide you with all the information you require as soon as we can. It will probably come serially rather than waiting until it can be gathered together.

**The Chairman:** Thank you. I will be reading it at night. We will take a five-minute recess.

I now welcome witnesses from the Canadian Association for University Continuing Education. Appearing before the committee are Mr. Milton Orris, Mr. A. M. Kristjanson and Mr. Kenneth Clements.

Would you like to proceed with your opening statement.

**Mr. Milton Orris, Vice-President, Canadian Association for University Continuing Education:** First of all, Mr. Chairman, I should like to thank the staff of the committee for their accommodation and assistance and, secondly, I should like to thank the committee for its flexibility in allowing us to appear

[Traduction]

faites-vous en sorte que la main-d'œuvre demeure abordable et rentable pour l'industrie?

**M. Edwards:** Non, je ne le pense pas, bien que mes collègues puissent être d'un autre avis. Nos vues sont beaucoup plus modestes. Nous cherchons à veiller à ce que ceux à qui sont destinés nos programmes aient la chance d'en bénéficier au travail. Par conséquent, ce que nous faisons, c'est acheter les employeurs pour qu'ils emploient des groupes donnés de la société, comme les chômeurs à long terme et d'autres encore, et leur fassent acquérir une expérience de travail. Cela n'a pas d'applicabilité générale; on vise essentiellement les milliers de bénéficiaires de nos programmes de subventions salariales.

**Le président:** Qu'en est-il des jeunes?

**M. Edwards:** Les programmes que nous destinons aux jeunes visent surtout l'intégration professionnelle, qui suppose une allocation de formation et ne coûte pratiquement rien à l'entreprise si ce n'est qu'elle doit payer les frais inhérents à la formation au travail des jeunes pendant qu'ils sont employés.

**Le président:** L'allocation est donc versée au jeune lui-même.

**M. Edwards:** Oui.

**Le président:** À combien s'élève-t-elle?

**M. Edwards:** Tout dépend si le jeune habite chez ses parents ou non. Il peut s'agir de jeunes qui sont mariés et qui ont des enfants. Je pense que ceux qui vivent chez leurs parents touchent 75 \$ par semaine.

**Le président:** Combien reçoivent les jeunes qui sont mariés, ont des enfants et n'habitent pas chez leurs parents?

**M. Edwards:** Tout dépend du nombre d'enfants qu'ils ont.

**Le président:** Supposons qu'un jeune a deux enfants et que sa femme ne travaille pas.

**M. Edwards:** Je n'en ai pas la moindre idée pour l'instant, mais j'obtiendrai ce renseignement pour vous.

**Le président:** Je vous remercie, monsieur. J'ai posé toutes les questions que je voulais poser. Je m'excuse d'avoir pris tant de temps et vous remercie à nouveau d'être venu. Je crois que mes collègues ont apprécié autant que moi votre exposé.

**M. Edwards:** Je vous remercie, sénateurs. Nous vous fournirons tous les renseignements que vous avez demandés dès que possible. Nous vous les adresserons au fur et à mesure plutôt que d'un seul coup.

**Le président:** Je vous remercie. Je lirai cela ce soir. Nous faisons une pause de cinq minutes.

J'accueille maintenant des témoins de l'Association pour l'éducation permanente dans des universités du Canada. Je vous présente M. Milton Orris, M. A. M. Kristjanson et M. Kenneth Clements.

Vous pouvez faire une déclaration préliminaire.

**M. Milton Orris, vice-président, Association pour l'éducation permanente dans des universités du Canada:** Monsieur le président, je remercie le personnel du Comité pour l'aide qu'il nous a apportée, de même que le Comité qui a accepté que nous comparaissons maintenant. J'invite M. Clements à pré-

*[Text]*

at this time. I will ask Mr. Clements to give the committee some background on the association and the range of people who have participated in continuing education programs at various universities.

**Mr. Kenneth Clements, Executive Secretary, Canadian Association for University Continuing Education:** Mr. Chairman, CAUCE started in 1952. It represents 52 universities across Canada. I have had distributed copies the handbook which lists the 700-plus partitioners in the area of continuing education. We are associated with another group called the L'Association Canadienne des Dirigeants de L'Éducation des Adultes des Universités de la Langue Française. That is an association related to French-speaking universities. We are, essentially, associated with the English-speaking universities, but we do have some membership from the University of Moncton, the University of Ottawa, and the University of St. Anne, which are more bilingual than others. It is an active group. We hold annual conferences and we have keynote speakers addressing those annual conferences. As is perhaps known, you, Mr. Chairman, addressed the last annual conference held in Ottawa.

I have also had distributed copies of the quarterly bulletin of the association, plus the bi-annual journal.

Over the past year or two we have held several meetings. Mr. Orris was the chairman of a two-day seminar hosted by the Science Council of Canada which went into many of the questions that are on your list. Working through the Canadian Manufacturers' Association, for the first time we are trying to get together with the key training people in industry as well as universities. There were 100 delegates. I believe there were approximately 80 from the post-secondary area and five from the industry, which is disappointing.

I have put together some facts and figures as well. Last Friday, the AUCC, through the president, David Johnston, from McGill University, gave me some details on the number of students on university campuses, both full time and part time.

We have just conducted a recent survey to identify the number of students who are taking non-credit courses. That survey included 34 of the 52 members. For the 34 universities, the average number of people taking non-credit courses was 7,800. The total number is 265,132. If that were to include some of the francophone universities, that would total over 300,000 people taking non-credit courses over a year. That is quite a bit higher than the figure you got from Dr. Johnson on the number of people who are taking part time credit courses.

I am also the Executive Director of the Canadian Association of University Business Officers. One of the responsibilities of that association is to identify, by taking the audited financial statements of universities, the income and expense of each one. I have conducted a ten-year analysis. For 1985-86, the

*[Traduction]*

sender notre association au Comité ainsi qu'à parler de ceux qui participent aux programmes d'éducation permanente dans diverses universités.

**M. Kenneth Clements, secrétaire administratif, Association pour l'éducation permanente dans des universités du Canada:** Monsieur le président, notre association a été fondée en 1952. Elle représente 52 universités canadiennes. J'ai distribué des copies d'un guide qui énumère quelque 700 intervenants du domaine de l'éducation permanente. Nous collaborons aussi avec l'Association canadienne des dirigeants de l'éducation des adultes des universités de langue française. Quant à nous, nous travaillons surtout avec les universités de langue anglaise, mais nous comptons aussi parmi nos membres l'Université de Moncton, l'Université d'Ottawa, et l'Université St-Anne, qui sont plus bilingues que d'autres. C'est un groupe actif. Nous tenons des conférences annuelles et de grands conférenciers y prennent la parole. Vous savez peut-être que le président du Comité s'est adressé à nous à la dernière conférence annuelle, qui a eu lieu à Ottawa.

J'ai aussi distribué des copies du bulletin trimestriel de l'Association, ainsi que de son journal semestriel.

Depuis l'année dernière ou l'année d'avant, nous avons eu plusieurs réunions. M. Orris a présidé un colloque de deux jours parrainé par le Conseil des sciences du Canada et au cours duquel on s'est penché sur de nombreuses questions qui vous intéressent. Passant par l'intermédiaire de l'Association des manufacturiers canadiens, nous avons essayé pour la première fois de contacter les principaux responsables de la formation des secteurs industriel et universitaire. Il y avait 100 délégués. Je crois qu'ils étaient environ 80 du secteur de l'enseignement postsecondaire et, malheureusement, seulement cinq du secteur industriel.

J'ai réuni pour vous quelques faits et certains chiffres aussi. Vendredi dernier, l'Association pour l'éducation permanente dans des universités du Canada, par son président, M. David Johnson, de l'Université McGill, m'a fourni quelques précisions sur le nombre d'étudiants qui fréquentent les campus universitaires, à plein temps et à temps partiel.

Nous venons tout juste de faire effectuer une enquête pour connaître le nombre d'étudiants qui suivent des cours qui ne donnent pas de crédit. Cette enquête a porté sur 34 de nos 52 membres. Pour les 34 universités examinées, le nombre moyen de personnes qui suivent des cours de ce genre dans chaque université est de 7 800. Leur nombre total est de 265 132. Si on avait inclus certaines universités francophones, on aurait obtenu un total de 300 000 personnes inscrites chaque année à des cours ne donnant pas de crédit. C'est légèrement plus que le nombre qu'a cité M. Johnston relativement aux personnes qui suivent des cours à temps partiel qui donnent droit à des crédits.

Je suis aussi le directeur administratif de l'Association canadienne du personnel administratif universitaire. L'une des responsabilités de cette association est d'établir, à partir des états financiers vérifiés des universités, les recettes et les dépenses de chacune. J'ai effectué une analyse qui porte sur dix ans. Pour

*[Text]*

amount of money spent on non-credit courses came to \$87.8 million for all universities, including francophone universities.

**The Chairman:** For what period of time?

**Mr. Clements:** For the fiscal year ending 1986.

The amount of fees generated from those non-credit courses came to \$56.6 million, so there is a shortfall of \$31.2 million. I do not know how that shortfall was financed. I think some of it was financed through Peter Hicks through the Jobs Strategy Fund, some of which ends up on university campuses.

Unfortunately, we do not have any details over the past ten years as to the number of people taking non-credit courses. Back in the 1970s—I think the last year was 1974-75—the education division of Statistics Canada did annual surveys in this area. Again, looking at the financial data, I can tell you that over the past ten years the income has gone up from \$26.3 million to the aforementioned \$87.8 million. I have given all of the details in the handout. Obviously, the fees are an indication as to the amount of revenue, it has increased quite a bit.

For 1986-87, the education division have agreed to do a detailed survey of this market. We have also met with Peter Hicks from the Canadian Employment and Immigration Commission. We are trying to make this information available to everybody. The tentative plan is to make detailed information on courses part of the manpower counsellor's office information on courses. We feel that the information is not getting out to people.

I heard you mention, for example, the problem of computer courses. We think that the University of Waterloo has the leading edge in computers. I think they can do that cheaper than a private firm. I also think they can do it with the same amount of quality.

On that last note, which is a personal comment, I will turn it over to Mr. Orris.

**The Chairman:** Before doing that, you have given impressive figures on the total number of people who take non-credit courses. To be very blunt, how many of those courses are meaningful and how many are what I call "macramé" courses, which shows my aesthetic bias against macramé.

**Mr. Clements:** I do not know that. As I mentioned, the education division of Statistics Canada is doing a detailed survey. That survey will be broken down to approximately 48 types of courses, from computers to weaving, or what have you. So, for the first time in over ten years, we will have some data on the type of courses, the length of each one, what type of person is taking the course and whether it is an unemployed person or a person with a Ph.D.

**The Chairman:** I ask you that because I personally think it is good for someone to take a university course, whether that

*[Traduction]*

l'année 1985-1986, j'ai constaté que l'ensemble des universités, universités francophones comprises, a consacré 87,8 millions de dollars à des cours n'ouvrant pas droit à crédit.

**Le président:** Pour quelle période?

**M. Clements:** Pour l'année financière close en 1986.

Les frais de scolarité perçus pour les cours ne donnant pas droit à des crédits totalisaient 56,6 millions de dollars; l'écart était donc de 31,2 millions de dollars. Je ne sais pas comment on l'a comblé. Je pense qu'on a en partie épongé ce déficit en faisant appel à M. Peter Hicks du fonds de Planification de l'emploi, dont une partie est destinée aux campus universitaires.

Malheureusement, nous ne savons pas exactement pour les dix dernières années combien de personnes ont suivi des cours ne donnant pas droit à des crédits. Au début des années 70, et je pense jusqu'en 1974-1975, la division de l'éducation de Statistique Canada n'effectuait pas d'enquête annuelle sur cette question. En examinant les données financières, je peux vous dire qu'au cours des dix dernières années les recettes sont passées de 26,3 millions de dollars aux 87,8 millions de dollars que j'ai mentionnés. Vous trouverez les détails dans les documents que j'ai fait distribuer. Évidemment, les frais de scolarité expliquent le fait que les recettes aient augmenté passablement.

Pour l'année 1986-1987, la division de l'éducation a consenti à effectuer une enquête détaillée sur ce marché. Nous avons aussi rencontré M. Peter Hicks de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada. Nous essayons de rendre ces renseignements accessibles à tous. Le plan prévu consiste à faire en sorte que des renseignements détaillés sur les cours fassent partie intégrante des renseignements qu'on peut trouver au bureau du conseiller en main d'œuvre. Nous avons l'impression que les renseignements ne parviennent pas aux intéressés.

Je vous ai entendu, par exemple, parler du problème des cours d'informatique. Nous pensons que l'Université de Waterloo est à la fine pointe de l'informatique et qu'elle peut, en assurant une qualité comparable, offrir des cours à meilleur compte qu'une entreprise privée.

Sur cette observation personnelle, je cède la parole à M. Orris.

**Le président:** Auparavant, j'aimerais dire que vous avez donné des chiffres étonnants sur le total de personnes qui suivent des cours ne donnant pas droit à des crédits. Pour parler franchement, combien de ces cours sont valables et combien ne sont que ce que j'appelle des cours de macramé. Je ne vous cacherai pas que je raffole pas du macramé.

**M. Clements:** Je ne saurais dire. Comme je l'ai dit, la division de l'éducation de Statistique Canada est en train d'effectuer une enquête détaillée, qui portera sur 48 types de cours, de l'informatique au tissage et que sais-je encore. Pour la première fois en dix ans, nous aurons des données sur le type de cours qu'on suit, leur durée, le genre de personnes qui s'y inscrivent, s'il s'agit de chômeurs ou de diplômés.

**Le président:** Si je vous demande cela, c'est que je pense quant à moi qu'il est bon de suivre des cours universitaires, que



*[Text]*

course will lead to employment or not, but there was a terrible rash when classicists started being less in demand for regular courses on erotic poetry in ancient Greece and Rome, which attracted all kinds of people in the evening who were then given something entirely different, much, much less erotic than what they found on the front page of the newspapers or in the comic strips, let alone if one looks at the religious establishment of the U.S. south.

I am not sure whether those people who took those courses were improved or disappointed. I lean towards the improved side, but I think that is an important fact for the committee to have. I say that because if universities are going to play the wonderful role they have been playing, and must play, there comes a time when certain things have to die out and resources have to go into other areas.

I will give you an illustration from the classics. The current Greek government dared drop Ancient Greek from high schools. To drop Ancient Greek in Greece is serious. But they said, "There is too much else that we have to teach, so that has to give." Maybe things have to give in universities. That is why I am asking that question.

**Mr. Orris:** That tendency or trend has already been established in that for one thing, universities can no longer afford—because of the revenue base of those kinds of courses—to offer them in the same numbers that they once did when continuing education was more of a subsidized part of the activity. Second, the demand has changed.

At Ryerson we are characteristic in that five or six years ago there were quite a number of those courses—what I remember were creative divorce, and things of that kind. Now you will find that 95 per cent of the non-credit courses that we offer are directly career related and in response to people who have particular needs of that kind. That will be characteristic of most of the continuing education units. However, there will still be a strong emphasis in the arts in those areas that can still afford to offer them. The balance is changing, but by no means are we only career oriented.

**The Chairman:** Forgive me for having butted in. I would deplore it if we were only career oriented, but please go ahead.

**Mr. Orris:** To finish something that Mr. Clements said, continuing education units across the country have been increasingly aware and concerned about what I would call "societal issues". Our theme for the conference in Newfoundland this year is Societal Accountability. We have people coming to address us on things such as the role of continuing education in re-entry into the work force by women and commentary from the business world to answer the question: Are we fulfilling those obligations? Also, there will be people from the political arena, and so on. There is a general concern in continuing education about meeting those kinds of needs.

*[Traduction]*

cela permettre ou non de trouver de l'emploi. À un moment donné, on a eu de moins en moins besoin de professeurs de formation classique pour donner des cours réguliers sur la poésie érotique de la Grèce et de la Rome antique. Le fait est que ces cours du soir attireraient des tas de gens, mais le sujet qu'on leur présentait était bien moins érotique que ce qu'on trouve en première page des journaux ou dans les bandes dessinées, sans parler de religieux du Sud des États-Unis.

Je ne sais pas si ceux qui ont suivi ces cours en ont été heureux ou déçus. Je dirais qu'ils en ont été plutôt satisfaits. Quoi qu'il en soit, c'est une donnée importante que le Comité devrait connaître. Si je dis cela, c'est que pour que les universités continuent de jouer l'excellent rôle qu'elles ont eu jusqu'à maintenant, et qu'elles doivent jouer, certaines choses doivent disparaître et des ressources doivent être réaffectées ailleurs.

À propos de la formation classique, j'ai un cas à vous proposer. L'actuel gouvernement de Grèce a osé retirer l'enseignement du grec ancien des programmes d'enseignement des écoles secondaires. Ne plus enseigner le grec ancien en Grèce, c'est quelque chose. Cependant, on estime là-bas qu'il y a beaucoup d'autres matières à enseigner et que ce sujet doit disparaître. Peut-être les universités doivent-elles renoncer à certaines choses. Je pose la question.

**M. Orris:** C'est une tendance qui existe déjà, pour la simple raison que les recettes que tirent universités ne leur permettent plus d'offrir ces cours, ou d'en offrir autant qu'elles le faisaient quand l'éducation permanente était davantage subventionnée. En outre, la demande a changé.

Au Ryerson College, par exemple, il y a cinq ou six ans, on offrait un bon nombre de cours semblables. Je me rappelle notamment d'un cours sur le divorce nouvelle manière, et d'autres cours analogues. On constate maintenant que 95 p. 100 de nos cours ne donnant pas droit à des crédits ont directement trait à l'emploi et sont destinés à des personnes qui ont des besoins particuliers dans ce domaine. Ce sera une caractéristique de la plupart des services d'éducation permanente. Toutefois, on insistera encore beaucoup sur les arts là où l'on peut encore offrir de tels cours. L'équilibre se modifie, mais nous ne nous occupons certainement pas que de cours liés à l'emploi.

**Le président:** Excusez-moi de vous interrompre. Il serait malheureux que nous ne visions que l'emploi. Je vous en prie, continuez.

**M. Orris:** Pour compléter ce qu'a dit M. Clements, j'ajoute que les services d'éducation permanente de tout le pays se penchent de plus en plus sur ce que j'appelle des questions sociétales. Cette année, la conférence que nous tiendrons à Terre-Neuve portera sur la responsabilité sociétale. Des conférenciers parleront notamment du rôle de l'éducation permanente, de l'intégration des femmes au marché du travail. Des représentants du monde des affaires répondront à la question: «Respectons-nous ces obligations?». Des personnalités politiques seront aussi invitées. Dans le domaine de l'éducation permanente, on se préoccupe généralement de répondre à ces types de besoins.

*[Text]*

Because of the scope of what you are talking about, I would like to focus briefly on four themes and then expand on them more extensively in questioning.

The first is the changing concept and level of skills training and the links with university "education." The second is the need and potential for flexible responses from continuing education to the needs of specific population groups: Women, undereducated, ethnic cultural minorities and workers—whether employed or underemployed. The third theme is the question of access to the university or continuing education system, and the fourth is the necessity of developing an integrated approach between universities, business industry, unions and government.

Going back to the first theme, it is only recently that there has been a recognition that skills training is no longer the exclusive preserve of community colleges and high schools or apprenticeship systems. The increasing sophistication of what we once considered skills often demands a location within the university sector for two reasons. One is the sophistication of the information needed. An information studies program contains within it a great deal of highly technical and highly intellectual activity, yet this would still be seen by business and industry as an essential skill as well as an educational component. The computer technology field has changed that. Even people working in assembly lines or manufacturing settings now have to have a more sophisticated understanding of what they are doing, in terms of the processes that are carried on, than was once the case.

A second element of that is to look at what has been a "revolving-door" policy on skills training. I remember a few years ago when I worked in the college system that we were producing a great number of welders. Granted, they were welders using the latest technology, but we were producing a lot of potentially unemployed welders. That was the kind of example where you have people coming in who are relearning a fundamental skill which very quickly, because of the technology, becomes outdated and then they have to be retrained again. There is an importance in recognizing the necessity of what we usually refer to as "education", the conceptual background of knowledge as well as skills so that people can re-educate themselves and can be, themselves, flexible in meeting changing needs in the work place or in business and industry. So programs like Information Management, Service Industry Management, Human Service or Human Resource Management, Early Childhood Education, Childcare worker, have a body of knowledge that is more sophisticated. To train people only at the simplest or lowest levels is to train them for an eventual re-entry into unemployment or redundancy. The linkage in terms of growth in education and training with the universities is essential in designated areas, but not all areas.

Continuing education has an opportunity to respond to these needs more flexibly than the mainstream programs and departments in universities, because we can bring people in from outside the university. At Ryerson, for instance, 50 per cent of our 600 instructors in continuing education come from business and industry. We help them to learn how to be

*[Traduction]*

Étant donné l'étendue de la question dont vous parlez, j'aimerais signaler quatre points, quitte à les approfondir au moment des questions.

Premièrement, mentionnons la nouvelle conception et le niveau de la formation et les liens avec «l'éducation» universitaire. Deuxièmement, la nécessité et la possibilité pour les services d'éducation permanente de s'adapter aux besoins précis de la population: les femmes, les personnes sans instruction suffisante, les minorités culturelles et les travailleurs ethniques—qu'ils soient employés ou sous-employés. Troisièmement, il y a la question de l'accès à l'université ou à l'éducation permanente, et, quatrième, la nécessité d'une approche intégrée entre universités, industries, syndicats et gouvernements.

Pour revenir au premier point, ce n'est que depuis peu qu'on reconnaît que la formation n'est plus l'apanage des collèges communautaires, des écoles secondaires ou des systèmes d'apprentissage. Le raffinement croissant des compétences exige qu'on leur fasse une place dans le milieu universitaire, et ce pour deux raisons. D'abord, le raffinement des renseignements nécessaires: un programme d'études de l'information suppose un très grand apport hautement technique et intellectuel. Pourtant, le monde des affaires et l'industrie y voyaient encore tout autant une compétence essentielle qu'une compétence du programme d'éducation. La technologie informatique a changé tout cela. Même les gens qui travaillent sur des chaînes de montage ou dans des manufactures comprennent maintenant mieux ce qu'ils font, le procédé qu'ils appliquent.

Deuxièmement, examinons la politique du type «porte tournante» qu'on a suivie en matière de formation. Je me souviens qu'il y a quelques années je travaillais dans un collège qui produisait un grand nombre de soudeurs. Heureusement, nous utilisons les techniques les plus récentes. Néanmoins, nous produisons aussi pas mal de futurs chômeurs. Voilà un exemple de gens qui apprennent une compétence de base qui sera très rapidement périmée à cause des progrès techniques et à qui il faudra à nouveau donner une formation. Il importe de reconnaître la nécessité de ce qu'on a l'habitude d'appeler l'éducation, l'ensemble du savoir et des compétences, afin que les gens puissent se former eux-mêmes et avoir eux-mêmes assez de souplesse pour s'adapter aux besoins changeants du milieu de travail, du monde des affaires et de l'industrie. Des programmes comme la gestion de l'information, la gestion du secteur tertiaire, la gestion des ressources humaines, l'éducation des petits et la garde des enfants font appel à un ensemble de connaissances de plus en plus poussées. Si on ne donne aux gens que la formation la plus simple, on les condamne à aller à nouveau grossir les rangs des chômeurs, des travailleurs excédentaires. Le rapport entre le développement de l'éducation et la formation dans les universités est essentiel dans certains domaines mais non dans tous.

Avec l'éducation permanente, il est possible de répondre à ces besoins de façon plus souple que par les programmes et les départements réguliers des universités, parce que nous pouvons attirer des gens qui ne font pas partie de l'université. Au Ryerson College, par exemple, 50 p. 100 de nos 600 éducateurs viennent du monde des affaires et de l'industrie. Nous les



*[Text]*

instructors rather than getting people from inside the university who we often have to help learn to be more effective teachers of adults and to upgrade their knowledge. So that knowledge/training mix can well be served by continuing education in the university sector and is essential in many of what we used to call simple or skills only areas.

The second point that I would like to discuss is continuing education and its relationships with the needs of the society, its flexibility. Continuing education is, without question, still regarded as a marginal activity at universities. It is not part of the mainstream theme of particularly pure research, graduate focus on preparation for and undertaking of graduate education, and so on. Continuing education is essentially a teaching enterprise for people who are currently in the work force or would like to return to the work force. So we are regarded as somewhat marginal. The happy part of that is, because we are marginal, we have more flexibility. We can be at the front edge of educational change and response to need. We can, in many of the ways that we are constructed, move more quickly than traditional departments and, therefore, can respond more easily to changing needs given to us by the work place. Being at the margin, therefore, has its benefits—although my colleagues often argue about the sense of marginality.

It would be unlikely that traditional departments would look to using alternative times, for instance, on the campuses. Although the mandate of continuing education has not been fully developed in Canada in some of these areas, the mandate could easily include much better use of weekend time on campuses; much better use of summer period on campuses; and much easier response to move to factories or corporations to provide classes to go to malls, banks and community centres because that is the nature of continuing education's mandate. We have a lot to learn in meeting the needs of working adults or nonworking adults by looking at our colleagues in the United States who have what they call weekend universities and intensive summer programs. We have not done as much of that development as we could.

The second flexibility that is possible in continuing education is to respond to a set of educational skill and knowledge activities by a corporation and then see how those fit in with our regular programming. The usual process is that someone comes to the university and says, "We would like to take something in Topic A." The university, traditionally, would look around and see if they have a course that approximates Topic A and see if that is the one that the company would like to have. That is changing. Continuing education is now saying: "What do you need to know? The policy that we have introduced, and other continuing education units are introducing, is that we go to the corporation and say, 'What skill and knowledge do your workers need?'" We develop a curriculum with them to respond to those needs. We then go back and ask if there are any courses our curriculum which would approximate that curriculum design. If so, we can give them credit. If not, perhaps we can persuade them that some additional

*[Traduction]*

aidons à jouer le rôle d'éducateurs, plutôt que de faire appel à des universitaires, à qui nous devons souvent montrer comment il faut enseigner à des adultes et qu'il faut perfectionner. L'éducation permanente dans le secteur universitaire peut contribuer pour l'acquisition d'un grand nombre de compétences que nous appelons simples.

Le deuxième point dont je voudrais parler a trait à l'éducation permanente et à ses rapports avec les besoins de la société, sa flexibilité. À n'en pas douter, l'éducation permanente continue à être considérée comme une activité marginale dans les universités. Elle ne fait pas partie du courant général de la recherche fondamentale ni des cours qui mènent à des études supérieures. L'éducation permanente s'adresse essentiellement à ceux qui sont actuellement sur le marché du travail ou qui voudraient y retourner, d'où son caractère quelque peu marginal. Cette marginalité nous vaut cependant une plus grande souplesse. Nous pouvons être à la fine pointe de l'évolution de l'enseignement et de la satisfaction des besoins. Nous sommes structurés, à bien des égards, de façon à pouvoir réagir plus rapidement que les départements traditionnels et nous pouvons donc répondre plus facilement aux besoins changeants du milieu de travail. Ainsi, la marginalité a ses avantages, bien que mes collègues débattent souvent du sens qu'il faut donner à cette expression.

Il est peu probable, par exemple, que les départements traditionnels envisageraient d'offrir des cours en-dehors des heures habituelles. Même si, au Canada, le mandat de l'éducation permanente n'est pas encore bien défini à certains égards, il pourrait facilement prévoir une meilleure utilisation des campus universitaires pour la prestation de cours pendant les fins de semaine et pendant les vacances d'été. Il pourrait également mieux répondre aux besoins en prévoyant la prestation de cours dans les usines ou les bureaux des entreprises, dans les centres commerciaux, les banques ou les centres communautaires, car cela cadrerait bien avec les objectifs de l'éducation permanente. Nous avons beaucoup à apprendre de nos collègues des États-Unis pour ce qui est de répondre aux besoins des adultes, qu'ils travaillent ou non. Les Américains ont en effet mis sur pied ce qu'ils appellent des universités de fin de semaine et des cours d'été intensifs, alors que nous n'avons pas été aussi innovateurs que nous aurions pu l'être.

De par la souplesse qui les caractérise, les services d'éducation permanente peuvent également examiner les besoins des entreprises en fait de compétences et de connaissances, pour ensuite voir s'il est possible d'y répondre dans le cadre des programmes d'études existants. À l'heure actuelle, nous avons plutôt tendance à attendre que l'entreprise vienne nous dire: «Nous aimerions que nos employés suivent un cours sur tel sujet.» L'université examine alors ses programmes d'études pour voir s'il existe un cours sur ce sujet et si le cours correspond aux besoins de l'entreprise. Cette situation est en train de changer. Les services d'éducation permanente vont maintenant demander aux entreprises ce dont elles ont besoin. La politique que nous avons nous-mêmes adoptée, et que d'autres services d'éducation permanente sont en train de mettre en œuvre, consiste dorénavant à demander aux entreprises: «Quelles sont les connaissances et les compétences dont vos employés ont besoin?» Nous élaborons alors avec elles un programme d'étu-



**[Text]**

course might lead to university recognition for the activity they have undertaken.

We start with the assumption that the corporate curriculum is the primary focus of our development and then go back to the university and ask what credit can be given within regular credit programming.

We have done this with two corporations. We did it with IBM which gave us a pre-determined 16-week program. We examined its content and were able to say that the students completing that course could get credit for two engineering courses at Ryerson if they chose to come and continue their studies in our environment. With very little additional work they could get credit for two more. We have examined their curriculum in terms of their needs and try to adapt it to the university's needs.

The other concern I have about that relates to the opportunity for university continuing education to meet the challenge of what I call the "shadow educational system" that may emerge in Canada. The shadow educational system in the United States is very well developed. This is a system whereby corporations and businesses develop well-established and high-quality university education for the training of their own staffs in skill knowledge areas. If we do not respond through the continuing education or the university sectors to that, I think we will run the danger in Canada of having that parallel system established here.

In the United States, the shadow education or private sector university system now expends an amount of money equal to that of the whole public sector. We see some indications of that in Canada.

**The Chairman:** Did you just say that these are well run?

**Mr. Orris:** Yes, they are.

**The Chairman:** Why then is there a danger?

**Mr. Orris:** I think the danger is that we find duplicate funding of universities. Universities are short of funding and one of the ways in which we can enhance our economic position is to be able to undertake education and training for corporations. If corporations undertake to do this on their own, that money is invested in a different part of the sector and we do not have access to it.

**The Chairman:** Let us assume you could offer other corporations what you offered IBM. Presumably, IBM bought that course from you because it made good business sense to them to do that. Can you compete head to head and offer good value

**[Traduction]**

des qui permet de répondre à ces besoins. Puis, nous examinons nos cours pour voir si certains pourraient cadrer avec ce programme d'études, et dans l'affirmative, nous offrons d'y attribuer des crédits. Dans le cas contraire, nous pourrions essayer de les persuader que quelque autre cours pourrait permettre à leurs employés d'acquérir des crédits universitaires dans le cadre de leur programme d'études spécialisé.

Nous partons du principe que notre orientation doit se fonder principalement sur les programmes d'études mis au point par les entreprises, puis nous demandons aux instances universitaires s'il est possible d'y attribuer des crédits dans le cadre des programmes traditionnels.

C'est ce que nous avons déjà fait dans le cas de deux entreprises. Ainsi, la société IBM nous a soumis un programme d'études de 16 semaines et, après examen, nous avons pu nous entendre avec la société pour que les étudiants qui terminent ce programme avec succès obtiennent des crédits équivalents à deux cours de génie de Ryerson s'ils décident de poursuivre leurs études chez nous. Par ailleurs, nous avons dit aux représentants de la société qu'il suffirait de rajouter quelques éléments au programme pour que les étudiants puissent obtenir des crédits équivalant à deux autres cours. Nous avons donc examiné le programme d'études d'IBM en fonction de ses besoins et nous avons essayé de l'adapter en fonction des besoins de l'université.

L'autre question qui me préoccupe concerne l'importance de faire en sorte que les services d'éducation permanente des universités puissent faire échec à l'établissement d'un «système d'éducation parallèle» au Canada. En vertu de ce système déjà très répandu aux États-Unis, les sociétés et les entreprises élaborent des programmes universitaires bien établis et de grande qualité pour permettre à leur personnel d'acquérir des compétences et des connaissances particulières. Si les universités et les services d'éducation permanente ne répondent pas à ces besoins, nous risquons de voir un système d'éducation parallèle s'implanter au Canada.

Aux États-Unis, les établissements d'enseignement parallèles, ou universités privées, dépensent autant d'argent que les établissements du secteur public. Un mouvement en ce sens s'amorce déjà au Canada.

**Le président:** Ne venez-vous pas de dire que ces établissements sont bien gérés?

**M. Orris:** Oui, ils le sont.

**Le président:** Où donc est la menace?

**M. Orris:** La menace vient de ce que nous pourrions nous trouver à financer deux systèmes universitaires parallèles. Les universités sont déjà à court de fonds, et un des moyens qu'elles peuvent prendre pour améliorer leur situation économique est d'offrir les programmes d'études et les cours de formation dont les entreprises ont besoin. Si ces dernières entreprennent de répondre elles-mêmes à leurs besoins, l'argent consacré à cette fin n'est pas investi dans les universités.

**Le président:** Supposons que vous puissiez offrir à d'autres entreprises ce que vous avez offert à IBM. IBM vous a sans doute acheté ce programme d'études parce qu'elle estimait pouvoir y trouver son compte. Pouvez-vous réellement soutenir

[Text]

for money so that they are not going to go and develop their own private university network?

**Mr. Orris:** That is one of the challenges that confronts universities and, in particular, continuing education programs. I do not think we have done that well. In effect, until very recently, we have said that we have educational programs and if corporations wish to take advantage of them, we have invited them to come and see us. Now we are more aware that we have to go and market to the corporate sector.

There has been a history of outreach in Canada particularly in the west and, in particular, to the agricultural and rural communities, but we have not had the same history of outreach to the corporate and business sectors.

We have to accept that that is a potential mandate in which we have to develop a response in Canada. I think we have also proven that we can. I think that our policy to recruit effectively from the private sector for instructors in that area makes it possible for us to compete effectively, and in terms of cost, with private sector educational activities or private sector corporations who want to set up their own educational programs.

**Mr. Clements:** I should just like to comment on some statistics which came out of a Science Council meeting we held last October. I forget the exact figures, but it appears that 2.5 per cent of the GNP in Canada is spent on research. Over half of that figure is spent on research—I think it is almost 2 per cent—on university campuses. In the United States the figure is around 5.2 per cent. The amount of research is probably a lot less in the typical university in the United States than it is in Canada.

The point is, if you want a transfer of knowledge of the leading edge in, say, computers, I would argue that you should go to the University of Waterloo. However, in the United States, IBM would be ahead of any university so far as new ideas on computers are concerned. That is why they are competing with the university. If the training involves learning the latest research, it makes sense to go to the corporate world in the United States. It does not make sense in Canada because research in Canada is done on the university campuses.

Ryerson is a prime example. You have hundreds of people going back to university. People go back on a secondment basis for six months to learn new techniques, not in industry but at Ryerson because that is where the leading edge is in many areas.

**The Chairman:** Could you repeat the percentages you mentioned because I am somewhat confused?

[Traduction]

la concurrence et faire en sorte que les entreprises en aient pour leur argent et ne sentent pas par conséquent le besoin de mettre sur pied leur propre réseau universitaire?

**M. Orris:** C'est là un des défis que doivent relever les universités, et plus particulièrement les services d'éducation permanente. Je ne crois pas que nous ayons fait des merveilles de ce côté-là. En fait, jusqu'à très récemment, nous nous contentions d'offrir des programmes d'études et d'attendre que les entreprises qui souhaitaient s'en prévaloir viennent nous voir. Nous sommes plus conscients maintenant de la nécessité d'aller vendre notre produit aux entreprises du secteur privé.

La tradition des services d'extension est bien établie au Canada, notamment dans l'Ouest, et plus particulièrement dans les collectivités agricoles et rurales, mais nous n'avons pas été aussi prêts à tendre la main aux milieux des affaires.

Il nous faut reconnaître l'importance du rôle que nous pourrions jouer à cet égard au Canada. Je crois par ailleurs que nous avons déjà montré que nous sommes sur la bonne voie. Nous pouvons soutenir avantageusement la comparaison avec les établissements d'enseignements privés ou avec les entreprises privées qui souhaitent mettre sur pied leurs propres programmes d'études, que ce soit sur le plan des coûts ou sur celui du personnel enseignant, que nous avons réussi à recruter du secteur privé.

**M. Clements:** Je veux simplement vous faire part de certaines données statistiques dont il a été question à une réunion du Conseil des sciences tenue en octobre dernier. J'oublie les chiffres exacts, mais il semble que le Canada consacre 2,5 p. 100 de son PNB à la recherche. Plus de la moitié de ce pourcentage—je crois qu'il s'agit de près de 2 p. 100—est attribuable à la recherche effectuée dans les universités. Aux États-Unis, la proportion est d'environ 5,2 p. 100. Il y a sans doute beaucoup moins de recherche qui se fait dans la plupart des universités américaines que dans les universités canadiennes.

Au Canada, quiconque veut être à la fine pointe des connaissances en matière, par exemple, de technologie informatique, devrait suivre des cours à l'Université de Waterloo. Par contre, aux États-Unis, la société IBM aurait une longueur d'avance sur toutes les universités en matière de nouvelle technologie informatique. Elle se trouve ainsi à concurrencer les universités. Aux États-Unis, ceux qui, pour parfaire leur formation doivent se familiariser avec les plus récentes recherches ont intérêt à se tourner vers le secteur privé. Cependant, il n'en est pas ainsi au Canada, puisque la recherche est surtout effectuée dans les universités.

Ryerson est un bon exemple à l'appui. Des centaines de personnes retournent y faire des études universitaires, et notamment des employés qui y sont envoyés en stage pendant six mois pour apprendre les nouvelles techniques dans leur domaine. On les envoie étudier, non pas dans les entreprises, mais à Ryerson, parce que, dans bien des domaines, les cours qui y sont offerts sont à la fine pointe de la technologie.

**Le président:** Pourriez-vous répéter les pourcentages que vous avez mentionnés tout à l'heure, car je ne suis pas sûr d'avoir bien compris?

## [Text]

**Mr. Clements:** I believe it is 2.5 per cent of the GNP that is spent on research in Canada. The latest figure I have seen for the United States is 5.5 per cent of GNP. In Japan it is around 8 per cent. Obviously, we are far below the average. Of that percentage, my understanding is that well over half is spent on the university campuses in Canada, whereas in Canada it is a much lower percentage.

**The Chairman:** Much less than half?

**Mr. Clements:** Obviously, you hear about the Harvards and the MITs but it involves a very small number of research institutions. In Canada, every university has some expertise in research. If you want to come back to the campus to find out what is going on in these new areas, that is the place to go, not to the corporations.

**The Chairman:** Am I correct in thinking that many of the corporations in Canada do not do as much research as corporations do in the United States.

**Mr. Clements:** That is the point I was trying to make.

**The Chairman:** I cannot understand why a company like G.D. Searle would try to duplicate in miniature in a branch plant in Canada what their laboratories in Denver are doing. Am I wrong in that?

**Mr. Clements:** You are absolutely right. You do not have the critical mass. We are good in some things such as mining technology in firms in Canada, but only two or three industries can compete with similar firms around the world.

**The Chairman:** IBM would not have its research base in Canada, it would have it in, say, California, is that correct?

**Mr. Clements:** Exactly.

**Mr. Orris:** It has some here but, in comparison, it is a very small amount.

There is an interesting aspect to the model. Over the past few years there has been a strong thrust to encourage Canadian corporations to invest their research funds in collaborative university activities with universities. That has been very successful in terms of keeping research funds flowing for applied and dedicated research. That same model has never been applied to the educational system to the same extent.

The IBM-Ryerson experience is exactly related to that model where they have worked out a collaborative educational model and bought our services.

In the United States, the same program is carried out in five centres, all within the IBM complex. That is the only place where they have collaborated with a university in North America.

## [Traduction]

**M. Clements:** Je crois que la proportion du PNB qui est consacrée à la recherche au Canada est de 2,5 p. 100. Selon les chiffres les plus récents dont je dispose, la proportion serait de 5,5 p. 100 aux États-Unis. Au Japon, elle serait d'environ 8 p. 100. De toute évidence, nous sommes bien au-dessous de la moyenne. Or, si je comprends bien, au Canada, plus de la moitié de ce pourcentage est consacrée à la recherche dans les universités, tandis qu'ailleurs le pourcentage est beaucoup moins élevé.

**Le président:** Beaucoup moins que la moitié?

**M. Clements:** On entend, bien sûr, parler de l'Université Harvard et du MIT, mais le nombre d'établissements universitaires consacrés à la recherche est très petit. Au Canada, par contre, presque toutes les universités ont une certaine compétence en matière de recherche. Ceux qui veulent se tenir au courant de ce qu'il y a de nouveau dans tel ou tel domaine s'adressent aux universités, et non pas aux entreprises.

**Le président:** Ai-je raison de penser que beaucoup d'entreprises canadiennes ne font pas autant de recherche que les entreprises américaines?

**M. Clements:** C'est justement le point sur lequel je voulais insister.

**Le président:** Je n'arrive pas à comprendre ce qui pourrait inciter une entreprise comme G.D. Searle à mettre sur pied dans une de ses usines canadiennes un mini-service de recherche qui ferait double emploi avec ses laboratoires de Denver. Ai-je tort de penser ainsi?

**M. Clements:** Vous avez tout à fait raison. C'est le volume qui compte, et c'est précisément ce que nous n'avons pas au Canada. Nous avons une certaine compétence dans des domaines comme celui de la technologie minière, mais nous n'avons que deux ou trois secteurs qui peuvent concurrencer leurs contreparties à l'échelle internationale.

**Le président:** Ainsi, IBM établirait son centre de recherche, non pas au Canada, mais en Californie par exemple, n'est-ce pas?

**M. Clements:** Justement.

**M. Orris:** La société effectue certaines recherches au Canada, mais sur une échelle comparativement peu importante.

Je veux vous faire part d'un modèle intéressant. Depuis quelques années, on tente de plus en plus d'encourager les entreprises canadiennes à investir les fonds qu'elles consacrent à la recherche dans des projets entrepris en collaboration avec les universités. Ces efforts ont favorisé dans une grande mesure l'investissement dans la recherche appliquée. Ce modèle n'a cependant jamais été mis en œuvre sur une échelle comparable dans le domaine de l'enseignement.

C'est ce modèle qui est à l'origine de l'expérience qui a permis à la société IBM d'élaborer, en collaboration avec Ryerson, un programme d'études, puis d'acheter nos services.

Aux États-Unis, le même programme est offert dans cinq centres, qui font tous partie du réseau IBM. Ryerson est la seule université en Amérique du Nord à avoir conclu une entente pareille avec IBM.



[Text]

They have been able to do that because we could collaborate with them on content, faculty selection and so on. If we could encourage that same kind of educational linkage as we have research linkage, we would be able to enhance our ability as continuing education departments and universities to respond to those needs. It is a circular support situation.

**The Chairman:** You said that in recent years there has been a considerable collaborative effort in research between industries and universities here in Canada. Perhaps you could tell me where we can get more information on that.

**Mr. Orris:** There has been an increasing amount.

**The Chairman:** I remember people moaning about this 10 years ago, but we were not doing anything about it. Are you saying that we have started doing it now?

**Mr. Clements:** We have to. I am sure you are well aware of the matching grant program which started this year and we hope it will be in place for at least the next three years. The base budgets of the three granting councils are frozen and the only way they can increase their funding is by contributions from the private sector. For every dollar paid to the universities it is matched by the federal government up to a total of six per cent per year. That, from all reports, has taken off and there is no question that there will be more collaboration.

**The Chairman:** That is very good news. Please continue.

**Mr. Orris:** I think the other place you might look is the forum in Montreal. I think there are mechanisms by which to deal with the development of the shadow education system. Not only do universities and continuing education have to take a role in that, but I think there needs to be the kind of encouragement, in terms of research, for corporations to participate.

The third thing I wanted to mention was the continuing education concern about increasing access to the educational system for specific groups and for specific reasons. I think that most universities and most continuing education units now have some activities—and some have had much activity—in the area of bringing women back into the work force. One program I am familiar with is *Women in Transition*, where women who are out of the work force or who cannot get into the work force into programs that had them learn skills for job searching or identify things that they would have to have to work in the marketplace.

We are beginning to do work in the area of minorities, cross-cultural groups that come into the country and who are often underemployed, if not unemployed, certainly the disabled and a group we have not yet addressed, single parents in low

[Traduction]

Cette expérience a été rendue possible parce que nous avons pu collaborer avec la société, notamment pour ce qui est de décider du programme d'études et du choix des professeurs. Si les mécanismes de collaboration qui existent dans le domaine de la recherche pouvaient être appliqués au domaine de l'enseignement, les services d'éducation permanente et les universités pourraient dès lors mieux répondre aux besoins des entreprises. C'est une question d'appui réciproque.

**Le président:** Vous avez dit que, depuis quelques années, on avait noté un effort de collaboration considérable entre les entreprises et les universités au Canada. Peut-être pourriez-vous me dire où nous pourrions obtenir davantage de renseignements à ce sujet.

**M. Orris:** Il y a eu accroissement de la collaboration.

**Le président:** Je me souviens qu'il y a une dizaine d'années, on se plaignait de la situation qui existait alors, mais nous ne faisons rien pour y remédier. Voulez-vous dire que nous avons commencé à prendre des mesures en ce sens?

**M. Clements:** Nous n'avons pas le choix. Je suis sûr que vous avez entendu parler du programme de subventions de contrepartie qui a été mis sur pied cette année et qui, nous l'espérons, sera en place pendant au moins les trois prochaines années. Comme leur budget de base a été gelé, les trois conseils subventionnaires ne peuvent accroître les fonds à leur disposition qu'en faisant appel au secteur privé. Chaque année, le gouvernement fédéral verse un montant correspondant aux fonds obtenus du secteur privé, jusqu'à concurrence de 6 p. 100 du budget total. Partout, on entend dire que le programme a le vent dans les voiles, et il ne fait aucun doute qu'il en résultera une collaboration accrue.

**Le président:** C'est là une excellente nouvelle. Je vous prie de continuer.

**M. Orris:** L'autre modèle qu'il y aurait peut-être lieu d'examiner est le forum de Montréal. Il existe des mécanismes qui nous permettraient d'empêcher la mise sur pied d'un système d'éducation parallèle. Les universités et les services d'éducation permanente ont un rôle à jouer à cet égard, mais il faut aussi prévoir des encouragements à la participation des entreprises dans le domaine de la recherche.

La troisième question qui préoccupe les services d'éducation permanente est la nécessité de rendre le système d'éducation plus accessible à certains groupes et plus sensible à certains besoins. Je crois que la plupart des universités et des services d'éducation permanente ont mis sur pied des activités spécialement axées sur la réintégration des femmes au marché du travail—et dans certains cas le niveau d'activité à cet égard est considérable. Je songe notamment à un programme appelé *Women in Transition*, grâce auquel les femmes qui ont quitté le marché du travail ou qui ont du mal à y accéder peuvent se familiariser avec les méthodes de recherche d'emploi et voir quelles sont les aptitudes et les compétences qu'il leur faudrait acquérir pour se trouver un emploi.

Nous commençons notamment à nous occuper des membres des minorités ethniques qui viennent s'établir au Canada et qui occupent souvent des emplois d'un niveau inférieur à leurs compétences, quand ils ne sont pas en chômage, ainsi que

*[Text]*

income families. I think it is characteristic that two universities are in downtown Toronto, Ryerson and the University of Toronto, and are within a mile of three of the most dense populated low income housing developments in Canada. To my knowledge, neither of the universities or any other colleges have undertaken to try to move into those environments to provide education and training. The reason we do not is because the potential students cannot afford it and neither can the universities afford to do non-profitable programming in continuing education. There is an area in which groups are being disenfranchised. Whether that is dealt with through income supplement to the potential student upon enrolment or to the universities to undertake development of those programs, I think either mechanism would work.

**The Chairman:** You are talking of a tragedy there, and many of these people are on welfare or unemployment insurance. Can they not collect their unemployment insurance if they are students?

**Mr. Orris:** I am not sure. I know there is a complication involved and there is an extremely difficult process in terms of getting student funding, loans for part-time students.

**Mr. Clements:** This subject was addressed in the Forget Commission report. He recommended that there be compensation paid when people are students. Right now, someone collecting unemployment insurance has to be registered and looking for work. You cannot be looking for work on a university campus; that is the rule.

We are also putting a brief in over the next couple of weeks on the Canada student loan plan. That is being addressed by the Secretary of State. We have been told that they will increase it quite dramatically over the next couple of years. Right now the amount available for part-time adult students is, perhaps, 2 per cent of the total pot, and right now the only way you can get a grant is to obtain it and then, within six months, repay it. If you are a full-time student, the loan is repaid after graduation, which could be four or eight years hence. The rules that govern funding of part-time and full-time students are entirely different. We are complaining about that.

**Mr. Orris:** They are disadvantageous.

**The Chairman:** This business of having to be registered and looking for work when the vacancy unemployment rate is 14 to 160 and there are 140,000 vacancies around the country and 1.6 million jobless looking for work, either on UI or welfare, seems to be an absurd condition. If people are going to be idle, why not train them?

*[Traduction]*

des handicapés et d'un groupe dont nous ne nous étions pas occupés jusqu'à présent, les parents seuls à faible revenu. Il est intéressant de noter que deux de nos universités, Ryerson et l'Université de Toronto, sont situées au centre-ville de Toronto, à moins d'un mille de trois des lotissements pour familles à faible revenu les plus peuplés au Canada. À ma connaissance, ni l'une ni l'autre de ces universités, ni aucun autre établissement d'enseignement postsecondaire, n'a cherché à répondre aux besoins en formation de ces groupes. Cela s'explique du fait que les étudiants éventuels n'ont pas les moyens de suivre des cours et que les universités ne peuvent pas se permettre de subventionner les étudiants de l'éducation permanente. Voilà donc un domaine dans lequel certains groupes se trouvent lésés. Il faudrait permettre à ces étudiants éventuels de toucher dès leur inscription un supplément de revenu ou bien verser des fonds aux universités pour les inciter à mettre en œuvre des programmes à l'intention de ces personnes. L'un ou l'autre mécanisme permettrait d'atteindre le résultat escompté.

**Le président:** Vous parlez là d'une situation tragique, et beaucoup de ces personnes vivent de l'assistance sociale ou l'assurance-chômage. Ne peuvent-elles pas toucher des prestations d'assurance-chômage tout en poursuivant leurs études?

**M. Orris:** Je ne suis pas sûr. Je sais que cela pose des problèmes et que les étudiants à temps partiel ont beaucoup de difficulté à obtenir une aide financière ou des prêts.

**M. Clements:** La Commission Forget a traité de cette question dans son rapport. Elle a recommandé de verser des prestations aux personnes qui poursuivent leurs études. À l'heure actuelle, les prestataires de l'assurance-chômage doivent être inscrits à un centre de main-d'œuvre et chercher du travail. Or il est évident qu'on ne peut pas chercher du travail en fréquentant l'université.

Nous avons l'intention de présenter d'ici quelques semaines un mémoire au Secrétaire d'État sur le programme canadien de prêts aux étudiants. On nous a dit que les fonds accordés à cette fin augmenteront radicalement au cours des quelques prochaines années. À l'heure actuelle, la part réservée aux adultes qui étudient à temps partiel est peut-être de 2 p. 100 du total, et ces derniers ne peuvent obtenir de prêts qu'à condition de rembourser le montant dans les six mois. Par contre, les prêts consentis aux étudiants à plein temps ne sont remboursables qu'à la fin des études, soit entre quatre et huit ans plus tard. Les règles qui régissent l'aide financière sont complètement différentes selon qu'il s'agit d'étudiants à temps partiel ou à temps plein. C'est justement ce dont nous nous plaignons.

**M. Orris:** Ces règles désavantagent les étudiants à temps partiel.

**Le président:** Il semble ridicule d'exiger que ces personnes soient inscrites et qu'elles se cherchent du travail quand le taux de vacance se situe entre 14 et 160, qu'il y a 140 000 emplois à combler au pays et que 1,6 million de chômeurs se cherchent du travail pendant qu'ils touchent des prestations d'assurance-chômage ou d'assistance sociale. Plutôt que de laisser ces personnes dans l'oisiveté, pourquoi ne pas leur donner une formation?

[Text]

**Mr. Orris:** Absolutely. The other side of that, of course, is that the largest number of unemployed are the least educated. There is a direct correlation.

**Mr. Clements:** Everybody is criticizing the Forget Commission for some of the ideas put forward in the report, but it is worth reading. There is a chapter in that report which suggests that we use educational facilities and provide grants to unemployed people to go back to school, which makes a lot of sense.

**Mr. Orris:** To continue that section on one further item, I would like to address the availability or lack of availability of what we call bridging programs, programs which enable students who would qualify by years of maturity—that is, over 21—who may not have completed high school or may have come from another culture to qualify for university entrance. The bridging program takes them through mathematics, English skills and perhaps social science in order to test out their aptitude and ability to re-enter university. We do not get funded for those programs by the provincial governments, who tend to fund us on credit programs, and there is no other mechanism by which we can obtain funding to run those courses. The students themselves find great difficulty in paying. They are already economically disadvantaged or are single parents. To be able to run more of those programs, which would be ideally located in some of these high concentration areas, would be an advantage. Whether these are done at the universities or colleges, depending on the route you want to go, they should still be done. That is an area of concern to us. We would like to move into such programs but cannot afford to do so.

As to the use of non-traditional access time, people are usually more available on weekends and, perhaps, for a concentrated time in the summer. Here, again, we run into difficulty because universities undertake to control their costs often through physical plant constraint. One way to constrain the costs on physical plant is not to be open on weekends or in the summer. We have that conflict, then, between cost and potential for service.

I think that universities, continuing education and colleges can do much more linkage to keep enhancing the professional ability of students coming out of the college system who need continual or more sophisticated skill and knowledge training. The final thing is the integrating aspect between continuing education and universities, business, industry, government and unions.

By way of an anecdote, I was the facilitator for the federal government skill development leave conference about three years ago. There were four constituent groups, unions, business and industry, universities and the government. Each of these

[Traduction]

**M. Orris:** Exactement. L'autre point qu'il convient de souligner à cet égard, c'est que les chômeurs se retrouvent surtout parmi les personnes les moins instruites. Il existe un lien direct entre le chômage et le niveau d'instruction.

**M. Clements:** Tout le monde critique le rapport de la Commission Forget à cause de certaines idées qui y sont avancées, mais le rapport mérite d'être lu, notamment le chapitre dans lequel on propose d'utiliser les établissements d'enseignements existants et d'accorder une aide financière aux chômeurs qui souhaitent retourner aux études. C'est une proposition qui a beaucoup de mérite.

**M. Orris:** Je veux vous parler d'un dernier point, celui de l'absence de programmes dits de transition, grâce auxquels les étudiants admissibles en raison de leur âge—c'est-à-dire les étudiants de plus de 21 ans—mais qui n'ont pas terminé leurs études secondaires ou qui sont d'une autre culture peuvent faire le cheminement nécessaire pour être admis à l'université. Ces programmes comprennent des cours de mathématiques, de langue anglaise et peut-être aussi de sciences sociales, et ils visent à permettre aux étudiants d'acquérir les aptitudes nécessaires pour retourner à l'université. Nous ne recevons aucune aide financière à ce titre du gouvernement provincial, qui a plutôt tendance à subventionner les programmes d'études sanctionnés par des crédits, et nous n'avons pas d'autre source de financement pour les programmes de transition. Les étudiants ont beaucoup de difficulté à acquitter les frais exigés, puisqu'il s'agit de personnes économiquement défavorisées ou de parents seuls. Il serait important d'offrir un plus grand nombre de ces programmes, qui, idéalement, seraient dispensés dans les zones où sont surtout concentrées les personnes à faible revenu, que ce soit par les universités ou par les collèges. Cette question est donc pour nous une source de préoccupation; nous aimerions pouvoir y remédier, mais nous n'avons pas les moyens de le faire.

Pour ce qui est d'offrir des cours en-dehors des heures traditionnelles, les personnes que nous cherchons à atteindre sont généralement plus disponibles la fin de semaine, et elles peuvent parfois aussi suivre des cours intensifs l'été. Encore une fois, nous rencontrons des problèmes du fait que les universités tentent de réduire leurs coûts, en limitant notamment les dépenses relatives aux installations. Un des moyens qu'elles prennent pour réduire leurs dépenses à ce chapitre est de fermer leurs portes pendant les fins de semaine ou pendant l'été. Le désir d'offrir des services entre donc en conflit avec celui de réduire les coûts.

A mon avis, les universités, les services d'éducation permanente et les collèges peuvent collaborer beaucoup plus qu'ils ne le font à l'heure actuelle afin d'assurer le perfectionnement professionnel des diplômés des collèges, qui ont besoin de se tenir à jour ou de parfaire leurs compétences et leurs connaissances. Enfin, il faudrait assurer une liaison plus étroite entre les services d'éducation permanente et les universités, le secteur commercial et industriel, le secteur public et les syndicats.

Permettez-moi cette petite anecdote. A la conférence sur les congés de perfectionnement organisée par le gouvernement fédéral il y a environ trois ans, conférence que j'ai animée, les participants étaient répartis en quatre groupes: les syndicats, le



## [Text]

groups met for two days in their own sessions and then the third day we held a plenary session at which they reported back. It was significant to me that industry and the unions, in their recommendations, both referred to collaborative work with each other, yet neither mentioned the university sector. I think that is a comment on their perception of the willingness, as they see it—and I think they see it wrongly—of the universities to effectively respond to some of the educational development needs they have. I think there is a real set of solitudes between business, industry, the union community and the universities and colleges. Unions are particularly interested because we are seeing contracts being signed where a portion of the union dues is going into educational funds. Some of those unions are now sitting on funding that amounts to millions of dollars. It is not being utilized in the university sector as it might be.

I think that we have a lot of developmental work to do, as well, with governments, where we have different responses to the Jobs Strategy situation. In Ontario it is possible for us to respond to a corporation that wants to take current employees and have them go through a re-training program so that they do not become redundant. As I understand it, in Nova Scotia this cannot be done. You have to take people who are unemployed and train them for potential work, even though you may have 50 people in your operation who, if they were retrained, could be placed into that new position and not being redundant. It is like a lottery. You have to train new people who are unemployed to do work and release people who are currently working and becoming redundant, as I understand the situation.

**The Chairman:** I have heard the rationale that this is good. I heard this in Britain and I heard this from Mr. Edwards, who was here earlier. He said that one way to deal with the long-term unemployed is to let someone else have a kick at the can. We take turns at a job. I could get trained and take away her job, she has to retrain herself to come back and take away that job and so on. Eventually, we will all become more and more skilled with fewer jobs around.

**Mr. Orris:** I have some difficulty with that argument, but I am not here to argue, perhaps, about that. I am sure that you are aware of the OECD report of a year or two ago in which they point out that there was no direct correlation between the growth and productivity in terms of money expended, but that there was a relationship between how long people stayed in the educational system and the higher age at which they entered it. I think there is a lot of potential in lifelong learning for universities to work at through continuing education.

Let me summarize with what I think would be helpful support mechanisms. We need support in the university system, perhaps targeted funding, to help us initiate sound career education, skills training, particularly for disadvantaged groups.

## [Traduction]

secteur commercial et industriel, les universités et le secteur public. Les participants se sont réunis avec leurs groupes respectifs pendant deux jours, puis, le troisième jour, chaque groupe a présenté un rapport à l'assemblée plénière. Il m'a paru significatif que le secteur industriel et les milieux syndicaux aient tous deux souligné dans leurs recommandations la nécessité de collaborer entre eux, sans jamais mentionner les rapports avec les milieux universitaires. Cela montre bien qu'ils ne sont guère convaincus—et ils ont tort à mon avis de penser ainsi—que les universités soient disposées à répondre efficacement à certains de leurs besoins en matière de cours de perfectionnement. On voit bien la solitude qui caractérise les différents groupes: les entreprises, les industries, les milieux syndicaux et les universités et les collèges. Les syndicats manifestent un intérêt particulier pour l'éducation, car de plus en plus de conventions prévoient l'affectation d'une part des cotisations syndicales à des activités éducatives. Certains de ces syndicats ont maintenant dans leur caisse des millions de dollars qui sont réservés à cette fin. Cet argent n'est pas acheminé vers le secteur universitaire comme il pourrait l'être.

Je crois par ailleurs qu'il y a un énorme travail de développement à faire auprès des gouvernements, qui appliquent de façon différente le programme de la Planification de l'emploi. Ainsi, en Ontario, nous pouvons, dans le cadre de ce programme, répondre aux besoins des entreprises qui souhaitent offrir des cours de recyclage aux employés qui risquent d'être déclarés excédentaires. Si j'ai bien compris, cela ne peut se faire en Nouvelle-Écosse. Il faut former des chômeurs même si une entreprise compte 50 employés qui seraient en mesure d'être formés pour remplir ce poste au lieu d'être mis à pied. C'est comme une loterie. Si j'ai bien compris, il faut former les personnes qui sont actuellement en chômage et congédier des personnes qui occupent actuellement un emploi, mais qui sont devenus surnuméraires.

**Le président:** On m'a déjà donné les raisons pour lesquelles ce système est bon. Je les ai entendus en Grande-Bretagne et M. Edwards nous les a répétées lorsqu'il a témoigné devant nous. Ce dernier nous a dit que l'une des façons de régler le problème du chômage à long terme est de partager les emplois. On pourrait me former pour que je puisse enlever à quelqu'un d'autre son emploi et cette personne devrait ensuite être formée pour venir reprendre son emploi. Éventuellement, nous deviendrons de plus en plus spécialisés et il y aura de moins en moins d'emplois.

**M. Orris:** Cet argument ne me satisfait pas complètement, mais je ne suis pas ici pour en discuter. Je suis sûr que vous connaissez le rapport qu'a publié l'OCDE il y a un an ou deux et dans lequel on souligne qu'il n'y a pas de lien direct entre la croissance et la productivité et les sommes dépensées alors qu'il y a effectivement un lien entre celles-ci et la longueur des études et l'âge auquel une personne entre sur le marché du travail. Je crois que les universités, par l'éducation permanente, ont un rôle important à jouer.

Permettez-moi de résumer les mécanismes de soutien que je considère utiles. Les universités ont besoin qu'on leur accorde des fonds pour les aider à offrir une orientation professionnelle valable ainsi qu'une formation spécialisée, en particulier aux

[Text]

We do not now have the capacity to counsel effectively and to help establish career lines for people who have the mental capabilities.

Secondly we need to develop more interchange between business and faculty. You mentioned the co-op programs. Those programs are very costly and can only be done at a limited number of universities, because of that cost factor. Support in that area would not only increase the number of students moving through the system, but would make them clearly targeted for employment.

**The Chairman:** I did not understand that. You were making a distinction that co-op programs are more expensive, and you were offering an alternative that is less expensive.

**Mr. Orris:** I did not elaborate on that. Continuing education could do that on a partial basis rather than on a full basis, on one day a week rather than a semester at a time. So the cost to business and industry would be less and more opportunities for co-op programs could be developed. Again, it is more costly to do that, and it probably would need the support of business and industry to do it. It is being very highly developed at MIT, where they have somewhere in the order of 25 or 30 corporations which have people coming for one day a week for training at MIT on a joint university and corporate basis.

**The Chairman:** Again with collaboration in the design of the curriculum and objectives and the selection of candidates.

**Mr. Orris:** Yes. I think we need more applied research on the outcome of educational skill development programs. I think we are still not very knowledgeable about the effectiveness of the investment, in terms of re-entry into the job market and retention in the job market; and I think this gets back to this revolving door issue that we have talked about.

Finally, to reinforce something that you said in your comments, there also could be developed and recognized continuing education centres of excellence. Ryerson, for instance, has a centre of excellence in the high technology training area. Other universities have centres of excellence in different areas—Guelph certainly in the rural and agricultural areas, as well as many others; and Concordia, I understand, in the aerospace industry. By identifying and working out mechanisms to support those through collaboration between business and government, we could further enhance our ability in continuing education in the university sector to target on needs and to respond to those effectively. We do not need to focus our expertise on one evening a week or one day per month. We could be developing and marketing national programs of intense five- and 10-day design in summer periods and at other times of the year. But, again, if we are all competing against each other and we are not recognizing centres of excellence, it is hard to make that affordable. The Institute of Canadian Bankers is one corporate group which has recognized and developed that pattern of identifying centres for education at senior levels, and has made that work very well. That concludes my comments.

**Le sénateur Rousseau:** Merci, monsieur le président. Plusieurs groupes nous parlent des femmes. On se rend compte

[Traduction]

groupes désavantagés. Nous n'avons pas les ressources nécessaires pour conseiller efficacement ceux qui ont les aptitudes voulues ou pour les aider à planifier leur carrière.

Deuxièmement, il faut favoriser les échanges entre les entreprises et les universités. Vous avez parlé des programmes coopératifs. Ces programmes étant coûteux, seules quelques universités les offrent. En accroissant leur nombre, on permettrait à davantage d'étudiants d'en profiter, ce qui les préparerait bien mieux au marché du travail.

**Le président:** Je ne vous ai pas compris. Vous avez dit que les programmes coopératifs étaient coûteux et vous avez proposé une solution plus économique.

**M. Orris:** Je n'ai pas proposé de solution de rechange. L'éducation permanente permettrait peut-être d'organiser des échanges semblables un jour par semaine au lieu d'un semestre à la fois. Le programme serait moins coûteux pour les entreprises les industries et on pourrait ainsi créer un plus grand nombre de programmes coopératifs. Ces programmes sont tout de même coûteux et il faudrait obtenir l'appui des entreprises et des industries. C'est la solution qui a été retenue au MIT. Cet institut a conclu une entente avec 25 ou 30 entreprises qui acceptent de prendre des étudiants une fois par semaine.

**Le président:** Il y a collaboration pour l'élaboration du programme et la sélection des candidats.

**M. Orris:** Oui. Je crois qu'il nous faut faire davantage de recherches sur les résultats des programmes de formation professionnelle. Je crois que nous ne savons pas très bien quelle est la rentabilité de cet investissement. Permet-il aux gens de se réinsérer sur le marché du travail et de conserver leur emploi. Nous revenons à la question du cycle travail-chômage dont nous avons déjà parlé.

Enfin, comme vous l'avez déjà souligné, on pourrait également créer des centres d'éducation permanente visant à promouvoir l'excellence. L'Institut Ryerson, par exemple, a un centre d'excellence dans le domaine de la formation en haute technologie. D'autres universités possèdent des centres d'excellence dans d'autres domaines—à Guelph par exemple, il y en a un dans le domaine rural et agricole. Si je ne m'abuse, l'Université Concordia a un centre d'excellence dans le domaine aérospatial. En trouvant les moyens de soutenir les activités de ces centres en collaboration avec les entreprises et le gouvernement, nous pourrions accroître le rôle de l'éducation permanente au niveau universitaire et répondre mieux aux besoins de ceux à qui elle est destinée. Nous ne sommes pas obligés de nous limiter à un soir par semaine ou un jour par mois. Nous pourrions prévoir des programmes nationaux comportant des stages intensifs de cinq ou dix jours pendant l'été ou à d'autres moments de l'année. Si nous nous faisons tous concurrence et si nous n'aidons pas les centres d'excellence, il sera difficile de se permettre ces programmes. L'Institut des banquiers canadiens est un organisme qui a reconnu la nécessité de trouver des centres de formation aux échelons supérieurs. Ses efforts ont connu beaucoup de succès. Cela termine ce que j'avais à dire.

**Senator Rousseau:** Thank you, Mr. President. Several witnesses have talked to us about women. What special measures



[Text]

que les programmes destinés aux femmes ne répondent pas à leurs besoins. Quelles mesures spéciales allez-vous prendre afin de répondre à cette clientèle? Et, quelle sont les argents affectés à ce programme spécial? J'aurai une autre question à vous poser après.

**Mr. Orris:** A lot of people are attempting to address the issue of women and women re-entering the work force. I think that a lot of the programs which have been offered have been particular skill programs for women. More of them are coming into the computer field, because that is a high employment field. The most effective programs are those which help women undertake to analyze their own career objectives, their suitability for particular careers, and the opportunities they have, recognizing other needs. It is not appropriate to train a woman to undertake a shift work career when she has the responsibility for children. So the first stage, I believe, is effective counselling. We do not get enough support for that counselling mechanism. We subsidize that process at Ryerson, because there is no other way to get money, but we think it is important. Often we try to move into a solution that says "Let us train them to do something" before we have correctly identified their capabilities, interests and special needs. So I think the support for the provision of more adequate preparatory stage programs would be very helpful.

The other thing is that we need to move out of the university and more effectively into the community. We still, by and large, expect those people to come to us, and often that is very difficult if they are single parents or are in families where shift work is the pattern. So programs need to be supported in moving into some of their higher concentrations of women who have that difficulty.

**Le président:** Sénateur Rousseau.

**Le sénateur Rousseau:** Merci, monsieur le président. Plusieurs groupes nous parlent des femmes. On se rend compte que les programmes destinés aux femmes ne répondent pas à leurs besoins. Quelles mesures spéciales allez-vous prendre afin de répondre à cette clientèle? Et, quelle sont les argents affectés à ce programme spécial? J'aurai une autre question à vous poser après.

D'après ma propre expérience il y a beaucoup de femmes qui suivent les cours d'éducation permanente. Je ne dis pas que cela n'a pas été bénéfique pour elles car cela a contribué à leur trouver un travail à temps partiel. On sait très bien qu'un travail à temps partiel n'offre pas d'avantages sociaux. C'est pas tellement payant pour les femmes c'est plutôt payant pour l'entreprise. Il peut y avoir des besoins nécessaires pour ce genre de travail mais l'éducation permanente contribue à l'embauche travail à temps partiel. Est-ce que vous êtes d'accord avec cela ou si vous avez un moyen de dire: Bon, l'éducation permanente devra donner une reconnaissance académique, une formation professionnelle à une femme qui pourra par la suite être reconnue professionnellement dans le travail qu'elle choisira et où elle devra exceller.

**Mr. Orris:** I think it is interesting that about 65 per cent of the students in continuing education at our place, and over 60 per cent across the country, are now women, and they are there—certainly in our place and in most other places—

[Traduction]

do you intend to take to meet the needs of women? What funds will be available for this special program? I also have another question to ask you.

**M. Orris:** Beaucoup de gens s'intéressent à la question de la réinsertion des femmes sur le marché du travail. Je crois que bon nombre des programmes qui ont été offerts étaient destinés aux femmes. Un plus grand nombre d'entre elles se dirigent dans le domaine de l'informatique où les emplois sont nombreux. Les programmes les plus efficaces aident les femmes à analyser leurs propres objectifs de carrière, à établir si elles ont les aptitudes voulues pour certaines professions et à évaluer les possibilités qui s'offrent à elles compte tenu de leurs autres besoins. Il ne sert à rien de former une femme pour un travail par poste lorsqu'elle a la charge des enfants. Il convient en premier lieu de bien les conseiller. Nous n'obtenons pas suffisamment d'aide de ce côté. Nous subventionnons ce programme à Ryerson parce qu'il n'y a pas d'autre moyen de trouver de l'argent, mais je crois qu'il est important. On cherche parfois à former les femmes sans se demander quels sont leurs capacités, leurs intérêts et leurs besoins spéciaux. Je crois qu'il conviendrait donc de prévoir des programmes de préparation adéquats.

Qui plus est, il nous faut sortir des universités et aller vers les gens. Dans l'ensemble, nous nous attendons toujours à ce qu'ils viennent à nous, ce qui est parfois difficile aux parents uniques ou aux familles où l'un ou l'autre des parents travaille à des heures irrégulières. Les programmes doivent donc être adaptés pour répondre aux besoins de plus de femmes qui connaissent ces difficultés.

**The Chairman:** Senator Rousseau.

**Senator Rousseau:** Thank you, Mr. Chairman. A number of groups who have appeared before us have spoken of women. It is becoming apparent that the programs intended for women are not meeting their needs. What special measures do you intend to take to reach this clientele? And how much money is being set aside for special programs? And then I'll have another question for you after that.

In my own experience, there are a lot of women who take continuing education courses. I don't say that hasn't been beneficial for them, because it has helped them find part-time work. But we know that part-time work doesn't have fringe benefits. It benefits the employer more than the women who do it. There may be a need for this kind of work, but continuing education courses do tend to lead to this type of part-time work. Do you think that's all right, or do you think there may be a way of saying, "Continuing education should lead to some kind of academic recognition, some vocational training for a woman, who could then be professionally recognized in a field she chooses and in which she can excel"?

**M. Orris:** Il est intéressant de noter que 65 p. 100 des étudiants de l'éducation permanente qui sont inscrits chez nous et plus de 60 p. 100 dans tout le pays sont maintenant des femmes. Elles retournent aux études essentiellement pour améliorer



**[Text]**

primarily seeking career enhancement. Coming back more specifically to your question, I think one of the reasons why what you suggest has happened—and I think it has happened—is because women, who are equally intelligent and in many cases more capable, have been trained often to enter the lowest levels of employment. The training programs made available to them have been at entry level jobs, and they have capability beyond that—and the entry level job is the one that lends itself most to this part-time process. So there needs to be not just training that gives them a job skill which is marketable, but some kind of continuous training in that mode of lifelong learning. They should not be supported for one training job for one particular skill, which makes them marketable in one particular arena—and, of course, they are all competing for that same set of jobs. They should have opportunities to be supported as they enhance those educational opportunities, so that instead of entering information on a computer, they become programmers, and, when they achieve that, they become analysts. People who become programmers and analysts are those who can afford and are supported to become full time. So we need to make a mechanism available through CE that supports that continuous upgrading of their skill and knowledge base so that they do not have to stay in that entry level employment pattern. That would be my assessment.

**Le sénateur Rousseau:** Mais, en 1987 vous croyez encore que les femmes ont une formation de base, je dirais, une formation non-adéquate, non spécialisée? Moi, je soutiendrai le contraire. Pour une femme d'avoir des enfants, c'est une carrière. Élever des enfants, c'est une carrière. Tant que l'on aura pas changé les attitudes au niveau des compagnies, de l'industrie et des universités on aura les mêmes politiques administratives. Il faut vraiment changer ce mythe, parce que c'est un mythe. On ne peut pas dire à une femme que d'avoir des enfants c'est une carrière. On ne peut pas lui dire non plus que d'élever ses enfants c'est une carrière. C'est un beau geste mais ce n'est pas une carrière.

**Mr. Orris:** I agree with you, but we still have a mechanism that does not deal with that. We still have to break the structure. We are training far more women to be secretaries and nurses.

**Mr. Marino Kristjanson, Canadian Association for Universities and their continuing education divisions** should go beyond just being remedial. One of the points that I was very impressed by was made by the President of the University of Wisconsin, Milwaukee, who said that that institution consciously considers part of its mission to be the broader education of people, particularly in the elementary and secondary schools, to acquaint them very early on where they are heading, what the university can provide, what the university demands as basic preparation. This particularly applies to women because of certain social and cultural pressures where they are told that they are inadequate and incompetent at sciences and maths too often and sometimes, unfortunately, they believe it. What these people try to do is to indicate, "Look, don't believe this nonsense". The other thing they say is, "If you start dropping out because you believe these myths, you will then reach the stage when you attend university or

**[Traduction]**

rer leurs perspectives de carrière. Pour revenir à votre question, l'une des raisons qui expliquent la situation dont vous venez de nous parler, c'est que les femmes qui sont tout aussi intelligentes et parfois même plus capables que les hommes ont reçu une formation qui leur permet d'occuper des emplois les moins rémunérés. Les programmes de formation ne visent le plus souvent qu'à leur permettre de trouver un emploi au niveau inférieur bien qu'elles ont les aptitudes pour faire davantage et ce sont ces genres d'emplois qui sont souvent à temps partiel. Il faut non seulement chercher à leur donner une formation qui leur permette d'entrer sur le marché du travail, mais les inciter à continuellement se perfectionner. Il ne faudrait pas les former pour un emploi particulier puisqu'elles se font toutes concurrence pour le même type d'emploi. Il faudrait les aider à accroître leurs perspectives de carrières afin qu'elles ne se contentent pas d'entrer des renseignements dans un ordinateur, mais qu'elles cherchent plutôt à devenir des programmeurs et ensuite des analystes. Les personnes qui deviennent des programmeurs et des analystes sont celles à qui on offre des postes à temps plein. Il faut donc trouver le moyen par l'éducation permanente de permettre aux femmes de se perfectionner continuellement pour qu'elles puissent accéder à des postes à un niveau supérieur. Voilà comment j'évalue la situation.

**Senator Rousseau:** But do you believe, in 1987, that women still don't have an adequate basic education, they're not sufficiently specialized? I disagree. "A woman who has children has a career. Raising children is a career." As long as attitudes don't change in companies, in industry, in universities, we'll have the same old administrative policies. That myth really has to be changed, because that's all it is, a myth. We can't tell a woman that having children is a career. We can't tell her that raising children is a career. It's a noble thing, but it's not a career.

**M. Orris:** Je suis d'accord avec vous, mais le mécanisme dont nous disposons ne nous permet pas de régler ce problème. Il nous faut le changer. Nous continuons de former beaucoup trop de femmes pour devenir des secrétaires et des infirmières.

**M. Marino Kristjanson, Association pour l'éducation permanente dans les universités du Canada:** Il faudrait que les universités et leurs services d'éducation permanente se fixe d'autres objectifs que celui de pallier les lacunes des gens. J'ai été impressionné d'entendre le président de l'Université du Wisconsin à Milwaukee dire que leur université considère que c'est leur mission d'élargir les horizons des gens et d'aller dans les écoles secondaires et élémentaires pour informer très tôt les jeunes de ce qui les attend, de ce que l'université peut leur offrir et de la formation de base nécessaire pour poursuivre des études universitaires. On cherche tout particulièrement à rejoindre les femmes qui s'entendent souvent dire qu'elles ne sont pas bonnes en sciences et en mathématiques et qui le croient parfois. Les gens de l'Université du Wisconsin essaient de les convaincre du contraire. Ils mettent les femmes en garde contre le fait que si elles abandonnent maintenant leurs études en mathématiques et en sciences, leurs choix seront beaucoup moins grands à l'université et sur le marché du travail et il leur

## [Text]

become an adult where you are simply not prepared without a great deal of remedial work to go on into a great range of possible occupations and careers because you lack the basic scientific and mathematical skills." I think it is very important as a function of universities to recognize this part of their mandate in addition to just the remedial aspect.

**The Chairman:** Do you mean that the University of Wisconsin goes out and proselytizing?

**Mr. Kristjanson:** That is right, and they consider it general public education.

**The Chairman:** And ours do not?

**Mr. Orris:** Some do. We run a program called "Breaking the Barriers" which does precisely that. We go to high schools and attempt to ensure that young women understand that there is a whole range of careers in the fields of engineering, business technology, et cetera that women have not been traditionally involved in.

**The Chairman:** And you emphasize that there is absolutely nothing to the myth that somehow their brain is not good at science, math and that sort of stuff?

**Mr. Orris:** All the evidence is to the opposite. They usually do better in those subjects.

**Mr. Clements:** I have one comment on that point you raised about the facilities available for professional homemakers. One of the prime examples, and I think it is a worthy effort, is the fair amount of money—I do not know how many millions of dollars it is—the B.C. Government put into setting up a separate facility in downtown Vancouver, not on the U.B.C. or Simon Fraser campuses, which is used by both universities and which trains literally hundreds of women who intend to go to university to become ready for university. I understand the program is working very well.

**The Chairman:** When did this start?

**Mr. Clements:** About 1978. The building accommodates roughly 1,500 students, all females, who are ultimately seeking entry into the workplace. They may go to this institution for two or three years and may end up with a degree after three or four years. My understanding is that part of the problem is that they have been a homemaker for five to 10 years and that they are unprepared, both socially and academically, to handle the university milieu. They have at least one year training in this other centre just among themselves first, and I understand that it has done very well.

**The Chairman:** Do you know where we can get some figures and evaluations on this program? And if you have any evaluations along the terms of the Canadian Jobs Strategy Program, they would be useful. We were told this morning that the only evaluation that counts is does it work and what is the payoff at the end in terms of getting back into some sort of career?

**Mr. Orris:** I was at a conference of the Continuing Education Unit of the Atlantic Provinces, and they are very concerned about what they see as constraints against effective

## [Traduction]

faudra faire beaucoup de rattrapage si elles veulent diversifier leurs perspectives de carrière. Je crois qu'il faudra élargir le mandat des universités pour qu'elles ne s'occupent pas simplement d'amener les gens à pallier leurs lacunes.

**Le président:** Est-ce que l'Université du Wisconsin fait du prosélytisme?

**M. Kristjanson:** C'est exact et je considère qu'elle s'occupe ainsi de l'éducation du grand public.

**Le président:** Nos universités ne le font pas?

**M. Orris:** Certaines d'entre elles. Nous offrons un programme appelé «*Breaking the Barriers*» dont c'est l'objectif. Nous allons dans les écoles secondaires pour essayer de convaincre les jeunes filles qu'elles peuvent se diriger vers des carrières dans le domaine de l'ingénierie et des affaires notamment et que les femmes n'ont pas à se cantonner dans les secteurs traditionnels.

**Le président:** Et vous faites ressortir le fait qu'il est absolument faux de dire qu'elles n'ont pas les capacités intellectuelles voulues pour réussir en sciences, en mathématiques et dans d'autres domaines?

**M. Orris:** Tout semble indiquer le contraire. Les femmes réussissent habituellement mieux dans ces matières que les hommes.

**M. Clements:** Je voudrais dire quelques mots au sujet des services qui sont offerts aux femmes au foyer. Je crois que le gouvernement de la Colombie-Britannique a fait un effort louable en consacrant plusieurs millions de dollars à la mise sur pied d'un centre de formation distinct situé au centre-ville de Vancouver et non sur les campus universitaires de U.B.C. ou de Simon Fraser, où les deux universités forment des milliers de femmes qui se préparent à entrer à l'université. D'après ce qu'on m'en a dit, le programme connaît beaucoup de succès.

**Le président:** Quand a-t-il débuté?

**M. Clements:** En 1978 environ. L'établissement accepte quelque 1 500 femmes qui souhaitent retourner sur le marché du travail. Elles y suivent des cours pendant deux ou trois années et obtiennent un diplôme après trois ou quatre ans. Il s'agit de femmes qui sont demeurées au foyer pendant cinq ou dix ans et qui ne sont pas prêtes pour diverses raisons sociales et scolaires à entrer à l'université. On leur offre une formation dans ce centre où il n'y a que des femmes et l'expérience est paraît-il un succès.

**Le président:** Savez-vous où nous pourrions obtenir des statistiques et des évaluations concernant ce programme? Nous aimerions aussi en avoir au sujet du Programme de planification de l'emploi. On nous a dit ce matin que tout ce qu'il faut se demander est si le programme fonctionne et si les personnes qui y participent réussissent à trouver de l'emploi?

**M. Orris:** J'ai participé à une conférence du Service d'éducation permanente des provinces de l'Atlantique. Elles s'inquiètent des contraintes que fait peser sur une éducation efficace la



[Text]

education in terms of the employment issue. They are undertaking to do a survey of the problems that they have identified and to send those to me. I think that this is something that we should do across the country. I would be happy to send this survey to you.

**The Chairman:** Do you mean by that too narrow a focus on whether you are acquiring skills that are immediately marketable in terms of specific jobs rather than acquiring a set of skills that will help you all your life when you are changing jobs?

**Mr. Orris:** I think it is both. One is the sometimes rather narrow expectations of what happens in that situation and the other is the difficulty people have in terms of access, that there is a restriction on how you can design the programs and who can take them. They feel this area needs to be reviewed.

**Mr. Clements:** We never touched upon this in our presentation, but the Milton Orris's are, I feel, the leaders in the whole area of distance education, which has really taken off on university campuses as part of continuing education programs. For example, I was recently in Halifax at Mount St. Vincent University. They have a program called DUET, Distance University Educational Training. Lectures are beamed out from the campus to 41 workplaces around the Maritimes, including one in Quebec, most of which are aimed at women. For example, they have a very popular program involving about 162 nurses who are taking their training via this route. We should be looking at this method as a means of reaching the marketplace as well. Perhaps the term "distance education" is a misnomer. Somebody has called it "accessible education" because it is a means of getting courses to, for example, the handicapped and to people who cannot afford the time to be on a university campus from nine to five.

Ryerson has also set up an extremely effective distance education program. It is one of roughly 40 universities. This has all been done in the last two or three years, and it is not expensive. It is a little bit expensive to get the program off the ground, but once you get it going, it is less costly.

**The Chairman:** Do you do it by tape?

**Mr. Clements:** Tape, correspondence, radio, you name it. I used to teach an MBA course at York University. I just learned that Laurentian University in Sudbury is developing an MBA program for part-time students who will not be on campus. It will be done mainly by correspondence and TV and offered to the Northern Ontario area.

**The Chairman:** Eminently successful things along those lines were developed in World War II for prisoners of war, and we are re-inventing that wheel.

I am most grateful that you came here.

The committee adjourned.

[Traduction]

question de l'emploi. Ce service procède actuellement à l'étude des problèmes qui se posent à cet égard et doit m'envoyer un exemplaire de cette étude. Je crois qu'il faudrait faire la même chose à l'échelle du pays. Je serai heureux de vous faire parvenir ce document.

**Le président:** Voulez-vous dire qu'on mettrait trop l'accent sur l'acquisition de compétences qui permettent de facilement trouver un emploi au lieu de s'occuper de chercher à donner aux gens une formation qui leur sera utile toute leur vie et en particulier au moment où ils voudront changer d'emploi?

**M. Orris:** Je crois que certains problèmes se posent dans l'un et l'autre cas. Il y a la question de la limitation des perspectives de carrière ainsi que le fait que les programmes sont conçus de telle façon que tout le monde ne peut pas en profiter. Ces questions sont à l'étude.

**M. Clements:** Nous n'avons pas parlé de cette question dans notre exposé, mais je crois que Milton Orris est à l'avant-garde dans le domaine de l'enseignement à distance qui est devenu très populaire sur les campus universitaires dans le cadre du programme d'éducation permanente. J'ai visité récemment l'Université Mount St. Vincent à Halifax. Cette université offre un programme appelé DUET (Distance University Educational Training). Les cours sont diffusés à partir du campus vers 41 lieux de travail dans les Maritimes et un endroit au Québec et la plupart d'entre eux s'adressent aux femmes. Ainsi, l'université offre un programme très populaire auquel sont inscrites 162 infirmières. Nous devrions étudier les possibilités qu'offre cette méthode pour atteindre le marché du travail. Peut-être faudrait-il parler d'enseignement accessible au lieu d'enseignement à distance parce qu'on peut ainsi offrir des cours aux handicapés, par exemple, et aux personnes qui ne peuvent pas se permettre de fréquenter un campus universitaire de neuf à cinq.

L'Institut Ryerson possède aussi un excellent programme d'enseignement à distance. Environ 40 universités offrent aussi un programme semblable. Ces programmes, qui ne sont offerts que depuis deux ou trois ans, ne sont pas coûteux. La mise sur pied d'un programme est un peu coûteuse, mais son exploitation l'est moins.

**Le président:** Les cours sont-ils enregistrés sur la bande vidéo?

**M. Clements:** Les cours sont offerts sur bande vidéo, par correspondance, à la radio et par d'autres moyens. J'ai déjà enseigné un cours dans le cadre du programme de maîtrise en administration à l'Université York. Je viens d'apprendre que l'Université Laurentian à Sudbury met au point un programme semblable qui s'adresse aux étudiants à temps partiel qui ne fréquentent pas le campus. Les cours seront surtout dispensés par correspondance et à la télévision et ils seront offerts dans la région du Nord de l'Ontario.

**Le président:** Des programmes semblables qui ont connu beaucoup de succès avaient été mis au point à l'intention des prisonniers de guerre durant la Seconde Guerre mondiale et c'est maintenant comme si nous réinventons la roue.

Je vous remercie de votre présence.

Le Comité suspend ses travaux.









*If undelivered, return COVER ONLY to  
Canadian Government Publishing Centre,  
Supply and Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

*En cas de non-livraison,  
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à  
Centre d'édition du gouvernement du Canada,  
Approvisionnement et Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

#### WITNESSES—TÉMOINS

*From the Canadian Vocational Association:*

Dr. John B. Gradwell, Vice President, (Canadian Vocational Association)—Quebec;  
Mr. Wayne Wilson, Task Force Committee Member.

*From the Department of Employment and Immigration:*

Mr. John Edwards, Associate Deputy Minister;  
Mr. Peter Hicks, Executive Director, Canadian Jobs Strategy Group;  
Mr. André Juneau, Director General, Policy Program Analysis, Strategy Policy and Planning.

*From the Canadian Association for University Continuing Education:*

Mr. Milton Orris, Vice President;  
Mr. Kenneth Clements, Executive Secretary;  
Dr. Marino Kristjanson.

*De l'Association canadienne pour la formation professionnelle:*

M. John B. Gradwell, vice-président, (Association canadienne pour la Formation professionnelle)—Québec;  
M. Wayne Wilson, «Task Force Committee Member».

*Du ministère de l'Emploi et de l'Immigration:*

M. John Edwards, sous-ministre associé;  
M. Peter Hicks, directeur exécutif, Planification de l'emploi;  
M. André Juneau, directeur général, Analyse des politiques et des programmes, Politique stratégique et planification.

*De l'Association pour l'éducation permanente dans les universités du Canada:*

Mr. Milton Orris, vice-président;  
M. Kenneth Clements, secrétaire général;  
M. Marino Kristjanson.





Second Session  
Thirty-third Parliament, 1986-87

Deuxième session de la  
trente-troisième législature, 1986-1987

## SENATE OF CANADA

---

## SÉNAT DU CANADA

---

*The Standing Senate Committee on  
Social Affairs, Science and Technology*

---

*Le Comité sénatorial permanent des  
Affaires sociales, des sciences et de la technologie*

---

*Proceedings of the Sub-Committee on*

*Délibérations du Sous-comité de*

# Training and Employment

*Chairman:*  
The Honourable PHILIPPE D. GIGANTÈS

---

# La formation et de l'emploi

*Président:*  
L'honorable PHILIPPE D. GIGANTÈS

---

Monday, May 11, 1987

Le lundi 11 mai 1987

**Issue No. 5**

**Fascicule n° 5**

**Fifth proceedings on:**

**Cinquième fascicule concernant:**

Examination of the Consultation Paper on Training and  
the document entitled "Employment Opportunities:  
Preparing Canadians for a Better Future"  
and all other related questions

---

Étude du Document sur la formation et le document  
intitulé: «Occasions d'emploi: Préparation pour l'avenir»  
ainsi que toute autre question connexe

---

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



## ORDERS OF REFERENCE

Extract from the Minutes of Proceedings of the Senate October 30, 1986:

The Honourable Senator Gigantès moved, seconded by the Honourable Senator Nurgitz:

"That the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology be authorized to study and report upon the Consultation Paper on Training, issued by the Department of Employment and Immigration, tabled in the Senate on 11th December, 1984, and the document entitled "Employment Opportunities; Preparing Canadians for a Better Future", tabled at the First Minister's Conference held in Regina, Saskatchewan, on 14th and 15th February, 1985;

That Papers and evidence taken on the subject and the work accomplished during the 1st Session of the 33rd Parliament be referred to the Committee; and

That the Committee report no later than December 1, 1987.

The question being put on the motion, it was—  
Resolved in the affirmative."

*Le greffier du Sénat*

Charles A. Lussier

*The Clerk of the Senate*

Extract from the Minutes of Proceedings of the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology Tuesday, 4th November 1986:

"The Committee took note of the motion adopted by the Senate on October 30, 1986 authorizing the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology to study and report upon the Consultation Paper on Training, issued by the Department of Employment and Immigration, tabled in the Senate on 11th December, 1984, and the document entitled "Employment Opportunities; Preparing Canadians for a Better Future", tabled at the First Minister's Conference held in Regina, Saskatchewan, on 14th and 15th February, 1985;

The Honourable Senator Marshall moved,—That a Sub-Committee on Training and Employment be established for this purpose.

The question being put on the motion, it was—  
Resolved in the affirmative.

The Honourable Senator Bonnell moved,—That the Committee Chairman and Vice-Chairman, as well as the Honourable Senators Gigantès, Robertson and Marsden form the said Sub-Committee and that the Honourable Senators Gigantès and Robertson be appointed Chairman and Vice-Chairman respectively; and that the said Sub-Committee be authorized to report from time to time to the Standing Committee.

## ORDRES DE RENVOI

Extrait des Procès-verbaux du Sénat du 30 octobre 1986:

L'honorable sénateur Gigantès propose, appuyé par l'honorable sénateur Nurgitz,

«Que le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie soit autorisé à faire enquête et rapport sur le document d'étude sur la formation, émis par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, déposé au Sénat le 11 décembre 1984 et le document intitulé: «Occasions d'emploi: Préparation pour l'avenir», déposé à la conférence des premiers ministres sur l'économie, tenue à Régina (Saskatchewan), les 14 et 15 février 1985;

Que les documents et témoignages recueillis à ce sujet et les travaux accomplis au cours de la 1<sup>re</sup> session du 33<sup>e</sup> Parlement soient déferés au Comité; et

Que le Comité fasse rapport au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre 1987.

La motion, mise aux voix, est adoptée.»

Extrait des Procès-verbaux du Comité sénatorial permanent des Affaires sociales, des sciences et de la technologie du mardi 4 novembre 1986:

«Le Comité prend connaissance de la motion que le Sénat a adoptée le 30 octobre 1986 autorisant le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie à faire enquête et rapport sur le Document d'étude sur la formation, émis par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, déposé au Sénat le 11 décembre 1984 et le document intitulé: «Occasions d'emploi: Préparation pour l'avenir», déposé à la conférence des premiers ministres sur l'économie, tenue à Régina (Saskatchewan), les 14 et 15 février 1985;

L'honorable sénateur Marshall propose,—Qu'un Sous-comité de la formation et de l'emploi soit établi à cette fin.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

L'honorable sénateur Bonnell propose,—Que le président et le vice-président du Comité, ainsi que les honorables sénateurs Gigantès, Robertson et Marsden soient membres dudit sous-comité et que l'honorable sénateur Gigantès et Robertson en soient le président et vice-président respectivement; et que ledit sous-comité soit autorisé à faire rapport à l'occasion au Comité général.



The question being put on the motion, it was—  
Resolved in the affirmative.”

La motion, mise aux voix, est adoptée.»

*Le greffier du Comité*

Denis Bouffard

*The Clerk of the Committee*

## MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, MAY 11, 1987

(7)

[Text]

The Sub-Committee on Training and Employment of the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology met at 9:05 a.m., this day, the Chairman, the Honourable Senator Philippe D. Gigantès, presiding.

*Members of the Committee present:* The Honourable Senators Gigantès and Robertson. (2)

*Other Senator present:* The Honourable Senator Rousseau. (1)

*In attendance:* Miss Christine Dearing, Research Co-ordinator.

*Also in attendance:* The Official Reporters of the Senate.

*Witnesses:*

*From the Ministry of Skills Development, Province of Ontario:*

Mr. Blair Tully, Deputy Minister;

Mr. Les Horswill, Assistant Deputy Minister, Policy and Development Division.

*From Industry-Education Council/Hamilton-Wentworth and Mohawk College:*

Mr. Mark Garber, Co-ordinator, Graduate Placement at Mohawk College.

*From Nora Maddocks & Associates Inc.:*

Mrs. Nora Maddocks, President;

Ms. Beth Carter, Associate.

*From I.B.M. Canada Ltd.:*

Mr. Grant G. Murray, Vice-President, Law and Corporate Relations;

Mr. Tom McNulty, Vice-President, Personnel.

The Committee, in compliance with its Order of Reference from the Senate dated October 30, 1986, resumed the examination of the Consultation Paper on Training and the document entitled "Employment Opportunities: Preparing Canadians for a Better Future" and all other related questions.

The witnesses made a statement and answered questions.

At 11:55 a.m., the Committee adjourned until 1:00 p.m., later this day.

## AFTERNOON SITTING:

(8)

The Sub-Committee on Training and Employment of the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology met at 1:05 p.m., this day, the Chairman, the Honourable Senator Philippe D. Gigantès, presiding.

*Member of the Committee present:* The Honourable Senator Gigantès. (1)

## PROCÈS-VERBAUX

LE LUNDI 11 MAI 1987

(7)

[Traduction]

Le Sous-comité de l'emploi et de la formation du Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie se réunit aujourd'hui à 9 h 05 sous la présidence de l'honorable sénateur Philippe D. Gigantès (président).

*Membres du sous-comité présents:* Les honorables sénateurs Gigantès et Robertson. (2)

*Autre sénateur présent:* L'honorable sénatrice Rousseau. (1)

*Également présente:* M<sup>lle</sup> Christine Dearing, coordonnatrice de la recherche.

*Aussi présents:* Les sténographes officiels du Sénat.

*Témoins:*

*Du Ministère de la formation professionnelle, province de l'Ontario:*

M. Blair Tully, sous-ministre;

M. Les Horswill, sous-ministre adjoint, «Policy and Development Division».

*De «Industry-Education Council/Hamilton-Wentworth» et «Mohawk College»:*

M. Mark Garber, coordinateur, placement des diplômés.

*De «Nora Maddocks & Associates Inc.»:*

M<sup>me</sup> Nora Maddocks, présidente;

M<sup>lle</sup> Beth Carter, associée.

*De «I.B.M. Canada Ltd.»:*

M. Grant G. Murray, vice-président, «Law and Corporate Relations»;

M. Tom McNulty, vice-président, personnel.

Conformément à l'ordre de renvoi du Sénat du 30 octobre 1986, el Sous-comité poursuit l'étude du Document sur la formation et du document intitulé «Occasions d'emploi: Préparation pour l'avenir», ainsi que de toute autre question connexe.

Les témoins font une déclaration et répondent aux questions.

À 11 h 55, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'à 13 heures.

## SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI:

(8)

Le Sous-comité de l'emploi et de la formation du Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie se réunit aujourd'hui à 13 h 05 sous la présidence de l'honorable sénateur Philippe D. Gigantès (président).

*Membres du Sous-comité présent:* L'honorable sénateur Gigantès. (1)

*Other Senator present:* The Honourable Senator Rousseau. (1)

*In attendance:* Miss Christine Dearing, Research Co-ordinator.

*Also in attendance:* The Official Reporters of the Senate.

*Witnesses:*

*From DeVry Institute of Technology:*

Mr. Dean Charran, President;

Mr. George W. Fisher, Vice-President, Canadian Operations.

*From Holland College:*

Dr. Don Glendenning, President;

Dr. Lawrence Coffin, Principal.

*From the Association of Canadian Community Colleges:*

Mr. Yves Sanssouci, President;

Mr. Tom Norton, Executive Director;

Mr. Bert Curtis, President of a member College of ACCC.

*From Community Outreach Research and Program Development—George Brown College:*

Mrs. Terry Dance, Chairperson.

*From the National Action Committee:*

Mrs. Rebecca Coulter, Chairperson of the Sub-Committee on Training;

Mrs. Madeleine Parent, Member of the Executive Committee (Quebec);

Mrs. Lise Leduc, Co-ordinator;

Mrs. Suzanne Girard, Member.

*From Career-Work Education Association:*

Mr. Keith Coviello, Program Developer;

Mr. Jim O'Connor, Teacher-Co-ordinator.

The Committee, in compliance with its Order of Reference from the Senate dated October 30, 1986, resumed the examination of the Consultation Paper on Training and the document entitled "Employment Opportunities: Preparing Canadians for a Better Future" and all other related questions.

The witnesses made a statement and answered questions.

At 5:25 p.m., the Committee adjourned until 6:30 p.m., later this day.

#### EVENING SITTING:

(9)

The Sub-Committee on Training and Employment of the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology met at 6:35 p.m., this day, the Chairman, the Honourable Senator Philippe D. Gigantès, presiding.

*Member of the Committee present:* The Honourable Senator Gigantès. (1)

*Other Senator present:* The Honourable Senator Rousseau. (1)

*Autre sénateur présent:* L'honorable sénatrice Rousseau. (1)

*Également présente:* M<sup>lle</sup> Christine Dearing, coordonnatrice de la recherche.

*Aussi présents:* Les sténographes officiels du Sénat.

*Témoins:*

*De «DeVry Institute»:*

M. Dean Charran, président;

M. George W. Fisher, vice-président, «Canadian Operations».

*De «Holland College»:*

D<sup>r</sup> Don Glendenning, président;

D<sup>r</sup> Lawrence Coffin, principal.

*De l'Association des collèges communautaires canadiens:*

M. Yves Sanssouci, président;

M. Tom Norton, directeur général;

M. Bert Curtis, président d'un Collège membre de l'ACCC.

*De «Community Outreach Research and Program Development—George Brown College»:*

M<sup>me</sup> Terry Dance, présidente.

*De «National Action Committee»:*

M<sup>me</sup> Rebecca Coulter, présidente du Sous-comité de la formation;

M<sup>me</sup> Madeleine Parent, membre du Comité exécutif (Québec);

M<sup>me</sup> Lise Leduc, coordonnatrice;

M<sup>me</sup> Suzanne Girard, membre.

*De «Coop. Career-Work Education Association»:*

M. Keith Coviello, «Program Developer»;

M. Jim O'Connor, coordonnateur des professeurs.

Conformément à l'ordre de renvoi du Sénat du 30 octobre 1986, le Sous-comité reprend l'étude du Document sur la formation et du document intitulé «Occasions d'emploi: Préparation pour l'avenir», ainsi que de toute autre question connexe.

Les témoins font une déclaration et répondent aux questions.

A 17 h 25, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 18 h 30.

#### SÉANCE DU SOIR:

(9)

Le Sous-comité de l'emploi et de la formation du Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie se réunit aujourd'hui à 18 h 35 sous la présidence de l'honorable sénateur Philippe D. Gigantès (président).

*Membre du Sous-comité présent:* L'honorable sénateur Gigantès. (1)

*Autre sénateur présent:* L'honorable sénatrice Rousseau. (1)



*In attendance:* Miss Christine Dearing, Research Co-ordinator.

*Also in attendance:* The Official Reporters of the Senate.

*Witnesses:*

*From Women's Employment and Training Coalition:*

Mrs. Donna Stewart, Education Co-ordinator;

Mrs. Marcy Cohen, Member.

*From McCain Foods Ltd. and Day & Ross Inc.:*

Mr. Ken S. Nichols, Vice-President, Personnel and Training.

*From the Department of Intergovernmental Affairs, Government of the Northwest Territories:*

Mr. Robert S. Pilot, Deputy Minister.

*From the Federation of Young French Canadians:*

Mr. Paul Blais, President;

M<sup>lle</sup> Jacinthe Guindon, Research Officer.

The Committee, in compliance with its Order of Reference from the Senate dated October 30, 1986, resumed the examination of the Consultation Paper on Training and the document entitled "Employment Opportunities: Preparing Canadians for a Better Future" and all other related questions.

The witnesses made a statement and answered questions.

At 9:30 p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

*ATTEST:*

*Également présente:* M<sup>lle</sup> Christine Dearing, coordonnatrice de la recherche.

*Aussi présents:* Les sténographes officiels du Sénat.

*Témoins:*

*De «Women's Employment and Training Coalition»:*

M<sup>me</sup> Donna Stewart, coordonnatrice de l'éducation;

M<sup>me</sup> Marcy Cohen, membre.

*De «McCain Foods Ltd.» et «Day & Ross Inc.»:*

M. Ken S. Nichols, vice-président, personnel et formation.

*Du Ministère des Affaires intergouvernementales du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest:*

M. Robert S. Pilot, sous-ministre.

*De la Fédération des jeunes Canadiens français:*

M. Paul Blais, président;

M<sup>lle</sup> Jacinthe Guindon, agente de recherche.

Conformément à l'ordre de renvoi du Sénat du 30 octobre 1986, le Sous-comité reprend l'étude du Document sur la formation et du document intitulé: «Occasions d'emploi: Préparation pour l'avenir», ainsi que de toute autre question connexe.

Les témoins font une déclaration et répondent aux questions.

A 21 h 30, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

*ATTESTÉ:*

*Le greffier du Sous-comité*

Andrew N. Johnson

*Clerk of the Sub-Committee*

## EVIDENCE

Ottawa, Monday, May 11, 1987

[Text]

The Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology Subcommittee on Training and Employment met this day at 9.00 a.m., to study training and employment.

**Senator Philippe D. Gigantès** (*Chairman*) in the Chair.

**The Chairman:** Good morning, gentlemen. Thank you for coming. I hope you received the correspondence and the list of concerns that we sent you. We realize that these issues of training are provincial. There is no intention on the part of this subcommittee to suggest that they stop being provincial, but, who knows, maybe we will come up with some good advice. I am sure that you will give us much more good advice than we can give you, so please begin.

**Mr. D. Blair Tully, Deputy Minister, Ontario Ministry of Skills Development:** Thank you. I appreciate the opportunity to come and speak to you. We cannot be accountable for the weather, but as you have suggested, we hope to share with you today some of the interests that the province of Ontario has in the deliberations that you are engaged in—not with the intention of staking out provincial jurisdiction or territory, but to explore areas in which both levels of government might share in contributing to this important and significant issue.

The letter that you referred to, which you sent to the Premier of Ontario, was a most interesting and challenging one. I would like to use it to talk briefly about some of the issues that are raised in the context of Ontario, and, hopefully, to try to keep to your time frame of ten minutes of remarks followed by a discussion with you about those areas of particular interest to you.

The letter that you sent to the Premier was most interesting because it speaks to a significant change that has gone on in this country which was initiated two years ago—about the same time that your subcommittee was established—with the meeting in Regina of First Ministers and a unanimous and renewed commitment to looking at issues related to labour markets in a new way. Those principles of a market-driven economic development strategy that would lie behind labour market programming were consistent then, as now, with the creation of our ministry in the province of Ontario. It was only in March of 1985, a month after that conference in Regina and about the same time as your subcommittee was being formed, that the Ministry of Skills Development was created in Ontario to be the focal point for the kinds of activities that you are looking at in the subcommittee, and to provide a focus in the province for activities related to enhancement of the human resource capacity of the work force and the skills and employability of individuals in the work place with the intent of creating a positive environment for economic development.

The 17 questions which you attached to your letter to Premier Peterson dealt with the major areas of activity of our

## TÉMOIGNAGES

Ottawa, le lundi 11 mai 1987

[Traduction]

Le Sous-comité de la formation et de l'emploi du Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie se réunit aujourd'hui à 9 heures pour étudier l'emploi et la formation.

**Le sénateur Philippe D. Gigantès** (*président*) occupe le fauteuil.

**Le président:** Bonjour, messieurs. Merci d'être venus. J'espère que vous avez reçu la lettre et la liste de questions que nous vous avons envoyées. Il est entendu que la formation est un domaine qui relève des provinces. Le sous-comité n'a nullement l'intention de proposer qu'il n'en soit plus ainsi, mais peut-être parviendrons-nous à fournir de bons avis, qui sait. Mais je suis sûr que vous nous donnerez beaucoup plus de bons avis que nous pouvons vous en donner, et je vous prie donc de commencer.

**M. D. Blair Tully, sous-ministre, Ministère de la formation professionnelle de l'Ontario:** Merci. Je vous sais gré de m'avoir invité à comparaître. On ne peut nous tenir responsable du temps qu'il fait, comme vous l'avez dit, espérons que nous partagerons aujourd'hui certains des intérêts de la province de l'Ontario par rapport aux délibérations que vous menez, non pas en vue de supprimer la compétence des provinces mais plutôt pour avancer dans l'étude de cette question très importante et à l'égard de laquelle les deux niveaux de gouvernement peuvent collaborer.

La lettre à laquelle vous avez fait allusion, celle que vous avez envoyée au premier ministre de l'Ontario, était très intéressante et stimulante. J'aimerais m'en inspirer pour traiter brièvement de certaines des questions soulevées par rapport à l'Ontario; j'espère pouvoir m'en tenir à dix minutes d'observations, après quoi nous discuterons avec vous de ce qui vous intéresse tout particulièrement.

La lettre que vous avez envoyée au premier ministre était très intéressante, car elle traite d'un changement important survenu dans notre pays il y a deux ans, à peu près à la même époque où le sous-comité a été créé, c'est-à-dire à la suite de la réunion des premiers ministres tenue à Regina, au cours de laquelle on s'est entendu pour aborder sous un nouveau jour les questions relatives au marché du travail. Les principes d'une stratégie de développement économique sous-jacente aux programmes axés sur le marché du travail étaient alors et sont toujours conformes à la création de notre ministère. Ce n'est qu'en mars 1985, un mois après la conférence de Regina et à peu près à la même époque où le sous-comité de la formation professionnelle de l'Ontario a été créé, que le ministère a été mis sur pied pour s'occuper des activités que vous-même étudiez, pour favoriser dans la province le perfectionnement des travailleurs, en vue de créer un cadre propice au développement économique.

Les dix-sept questions que vous avez annexées à votre lettre au premier ministre Peterson se rattachent aux principaux sec-

*[Text]*

ministry and the major thrusts of the reforms which the ministry has undertaken in the past two years of programming and activities in labour market areas in the province. I will speak briefly to a couple of those.

There was the reform and consolidation of more than half a dozen of our youth employment programs in the Futures initiative, which has consolidated youth employability, counselling, on-the-job experience and training programs into one program delivered through Youth Employment Counselling Centres and Futures Offices associated with colleges of Applied Arts and Technology across the province. There are more than 150 sites in the province where that program is delivered, involving approximately 50,000 young people annually in the province in a program which provides a co-ordinated and broad range of services to young people who are having difficulty integrating themselves into the work place.

Ontario's training strategy initiatives of last fall consolidated the activities of the province in the area of support for short-term training activity in the private sector, support for the upgrading of workers and provision of basic literacy and numerous skills for those for whom a lack of basic skills was a major barrier to training and upgrading.

These two areas have been fundamental to the reforms undertaken in Ontario and they speak to what I think are the two major issues that need to be dealt with. They are separate and distinct issues. I put them forward for the committee's consideration because, woven through the questions you ask, have been the same kind of difficulty and dilemma which we have had to address in Ontario with respect to activities in that area.

When we are dealing with labour-market matters there are two areas of concern. One of those is the supply of skills, that is, the training of adults in the workplace, not employability programs, but the ensuring that we have, in this country, an adequate supply of those kinds of skills which are going to facilitate the competitiveness of our economy and that are going to facilitate adjustment at a time when there are significant adjustment problems and pressures of industry in this country. That will ensure that we have, in this country, a private sector which is competitive to those countries abroad with whom we compete in international markets.

The second issue is the issue of the transition of young people from school to the workplace. That issue is not necessarily a training issue in the same context as is adult training. There are high levels of unemployment among many young people. Their problems need to be dealt with in ways which recognize the difficulty that inexperienced, often uneducated, young people have in making the integration or the transition from school into the workplace successfully. I think we need to address these two issues

On the issue of supply of skills separately and distinctly from the transitional problem which many young people have in making that transition to the workplace, I would point out that most young people make the transition fairly successfully. There are many ways in which young people make that transition, everything from experience through summer employment, the skill they develop through post-secondary training

*[Traduction]*

teurs d'activités de notre ministère et aux principales orientations qu'il a prises ces deux dernières années en matière de programmes et d'activités liés au marché du travail dans la province. J'aborderai brièvement deux de ces questions.

Nous avons réuni les programmes d'emploi jeunesse en un seul programme, celui de l'«*AVENIR*», qui est appliqué par les centres d'emploi Jeunesse et les bureaux de l'Avenir associés aux collèges d'arts appliqués et de technologie de la province, dans plus de 150 villes. Environ 50 000 jeunes profitent chaque année de ce programme, qui offre une vaste gamme de services aux jeunes qui ont des difficultés à s'intégrer au marché du travail.

Les initiatives ontariennes de l'automne dernier réunissaient les activités de la province dans les deux domaines suivants: formation à court terme dans le secteur privé, et alphabétisation de ceux qui n'ont même pas les compétences de base pour suivre des cours de formation ou de perfectionnement.

Ces deux domaines font partie intégrante des réformes entreprises en Ontario et ils s'apparentent aux deux principales questions qui doivent être examinées. Ce sont les questions distinctes. Je les soumets au comité, car elles nous ont posé des difficultés et des dilemmes que nous avons dû régler concernant les activités dans ce domaine.

En ce qui concerne le marché du travail, il y a deux questions à considérer. Il y a d'abord la formation en cours d'emploi à l'intention des adultes; je ne parle pas ici des programmes de recrutement. Il faut s'assurer que nous avons au Canada suffisamment de compétences pour favoriser la compétitivité de notre économie ainsi que les possibilités d'adaptation à une époque où l'industrie subit de fortes pressions. Il faut nous assurer que notre secteur privé est concurrentiel sur les marchés internationaux.

Il y a ensuite la question de la transition des jeunes entre l'école et le marché du travail. Ce n'est pas nécessairement une question de formation qui s'inscrit dans le même contexte que la formation des adultes. Il y a beaucoup de chômage chez les jeunes. Il faut aborder les problèmes différemment et reconnaître les difficultés de cette transition pour des jeunes sans expérience et souvent même sans instruction. Je pense que nous devons traiter de ces deux questions.

Au sujet des compétences à assurer, question distincte de celle de la transition, je ferais toutefois remarquer que pour la plupart des jeunes, la transition se fait bien. Par exemple, ils acquièrent de l'expérience pendant l'été et font des études post-secondaires avant de s'intégrer au marché du travail, sans compter les divers programmes de formation sur le tas. Fait intéressant, il y a actuellement en Ontario 50 p. 100 des jeunes



## [Text]

before they get into the workplace and a variety of mechanisms of on-the-job training. Interestingly, at the present time in Ontario, 50 per cent of the 15- to 19-year olds in the school system are also in the labour market with part time jobs. That is another important way in which young people make that transition.

However, for many that transition is not so successful. Young people who leave the school system before they complete grade 12 have enormous unemployment and employability problems. The estimates we have done in Ontario indicate that 50 per cent of those have experienced unemployment during at least one point during the year.

In Ontario, there is a major commitment to deal with the problems that young people who drop out of school before completion of grade 12 encounter. A major effort will be placed on dealing with some of the reasons young people do leave the school system early. Literacy is a major component of the problem.

The problem of young people's integration into the workplace is a different issue from what I think is the major thrust of this special committee's mandate. That problem is different from the problem of ensuring that, in our adult worker component, we have the skills and the training mechanisms in place that can ensure workers have the opportunity to acquire these skills that are critical to the competitiveness of our economy and to enhance those skills, to upgrade those skills, on a continuing basis throughout their experience in the workplace.

The issue is not simply to ensure that we have, in place, a system for training highly-skilled workers where the employer-based model is the appropriate way of acquiring those skills, but to ensure, as well, that we have systems in place that will allow workers to upgrade those skills, to be mobile with those skills across the country, and to ensure that workers have portability with respect to those skills, that is, that those skills are recognized between employers and between regions in the country so that, within the variations of economic growth and prosperity in this country, workers are able to move with their skills and to utilize those skills effectively.

The message which I close with in that context is that the supply of skills issue is not simply a frictional one. It is not simply one which is experienced when an economy is going through rapid growth. If we are to make the quality of our human resources in the workplace a fundamental component of a competitive economic strategy, then we will have to put in place systems and processes which ensure that we are able to generate those skills in all models, post-secondary and on the job in the workplace.

Perhaps I will leave it at that and we can discuss some of those things.

**Senator Robertson:** Thank you, gentlemen, for coming this morning and whetting our appetites with an overview of your relatively new ministry.

In your opening remarks, sir, you referred to the interprovincial committee on these matters. Is that committee working on a continuous basis or has it had just one conference? Is there something in place on a continuous basis as a means by which to exchange our ideas amongst the provinces?

## [Traduction]

de 15 à 19 ans qui leurs études, occupent des emplois à temps partiel. C'est une autre façon de se faciliter la transition.

Mais pour bien d'autres, la transition n'est pas si facile. Les jeunes qui ont quitté l'école avant d'avoir terminé leur 12<sup>e</sup> année ont beaucoup de problèmes à se faire embaucher et d'après nos estimations, 50 p. 100 de ces jeunes Ontariens ont été en chômage au moins une fois au cours de l'année.

En Ontario, nous nous sommes engagés à régler les problèmes de ces jeunes qui quittent l'école avant d'avoir terminé leur 12<sup>e</sup> année. Nous nous concentrerons sur les raisons pour lesquelles certains jeunes abandonnent l'école. Le degré d'instruction est un élément important du problème.

Le problème de l'intégration des jeunes sur le marché du travail diffère des principales questions que le sous-comité spécial doit étudier aux termes de son mandat. Il diffère du problème qui consiste à s'assurer que nous avons des mécanismes en place pour qu'on acquière les compétences nécessaires au rendement de notre économie et pour qu'on continue à se perfectionner une fois rendu sur le marché du travail.

Il ne faut pas seulement s'assurer d'avoir en place un système permettant de former des ouvriers qualifiés, mais également des mécanismes permettant à ces travailleurs de se perfectionner, d'être mobiles et transférables. Il faut que les compétences soient reconnues par les divers employeurs et les diverses régions du pays de sorte que, selon l'évolution de la prospérité et de la conjoncture économique, les travailleurs puissent utiliser efficacement leurs compétences n'importe où.

Pour terminer, j'aimerais signaler que s'assurer d'avoir les compétences nécessaires n'est pas une question qui se pose uniquement lorsque l'économie connaît une croissance rapide. Pour que la compétence des travailleurs soit un élément fondamental d'une stratégie économique concurrentielle, nous devons mettre en place des systèmes et procédés permettant de s'assurer que nous pouvons générer ces compétences de toutes les manières, que ce soit par les études postsecondaires ou par la formation en cours d'emploi.

Je m'arrêterai ici pour que nous discutons maintenant de ces questions.

**Le sénateur Robertson:** Merci, messieurs, d'être venus nous rencontrer ce matin et de nous avoir donné cet aperçu de votre ministère relativement nouveau.

Dans votre déclaration préliminaire, monsieur, vous avez parlé du comité interprovincial chargé d'étudier ces questions. S'agit-il d'un comité permanent ou n'a-t-il tenu qu'une conférence? Y a-t-il un organisme permanent grâce auquel nous pourrions échanger nos idées avec les provinces?

**[Text]**

**Mr. Tully:** The committee that I was referring to in my remarks was actually the First Ministers' Conference in Regina, where the principles of a market-driven economic development oriented labour market strategy were agreed to by the 13 first ministers there assembled. Subsequently, I suppose from a federal point of view, the activities in this area have come under the rubric of the Canadian Jobs Strategy. Certainly, from a federal-provincial point of view, there have been countless series of meetings at both the ministerial and the bureaucratic levels in the subsequent two years, which look at both the parameters and implications of the Canadian Jobs Strategy within the framework of the original mandate and the initiatives which the provinces themselves have been undertaking.

As to committees themselves, there are those committees of officials that have specifically been addressing some of the concerns having to do with the Canadian Jobs Strategy—concerns with respect to apprenticeship, portability, mobility and certification standards across the country—with reviews of apprenticeship activity going on bilaterally between every province in Canada and the federal government, and, certainly on a bilateral basis, between each of the provinces and the Canadian Employment and Immigration Commission staff within their own regions with respect to the application of the Canadian Jobs Strategy within that region and the flexibility that may exist at the regional level.

**Senator Robertson:** Perhaps I will rephrase my question. Since the conference in Saskatchewan, has there been a new structure put in place amongst the provinces or is it basically the structure that existed before? I know that this sort of thing has been going on for years, but is this something new or is it just a continuum of what was?

**Mr. Tully:** I am not experienced with what might have been in the works prior to that time—

**The Chairman:** You're lucky.

**Mr. Tully:** —yes, although I would have to say that what we have is not much different from what we had before. Certainly, in the meetings with the first ministers and the framework they provided, there was a common set of goals that was enunciated fairly explicitly that hadn't been before. It has really been against that set of principles that things have been judged subsequently.

**Senator Robertson:** We have so many starts at this sort of thing and they all seem to peter out. Changing my question, then, completely, what do you see as the role of the federal government in this whole area?

**Mr. Tully:** I think that from Ontario's point of view it is a very practical involvement; that is, the federal government has had a long experience and tradition of support for certain aspects of activities which have facilitated developments in this marketplace. In particular, it has provided income support. Income support is an enormously important element of any strategy that is directed towards enhancing the supply of skills in the marketplace. Income support is of enormous importance, because—and this goes back to my original point about the transition from school to work—individuals in the work-

**[Traduction]**

**M. Tully:** Ce dont j'ai parlé en fait, c'est de la Conférence des premiers ministres tenue à Regina et où les principes d'une stratégie de développement économique axée sur le marché du travail ont été déterminés par les treize premiers ministres présents. Par la suite, les activités relevant de ce domaine ont été intégrées au programme intitulé Planification de l'emploi. Du point de vue fédéral-provincial, il est certain qu'il y a eu au cours des deux années suivantes d'innombrables entretiens entre les ministres et les fonctionnaires, entretiens au cours desquels on a examiné les paramètres et les répercussions de ce programme par rapport à ses objectifs originaux et par rapport aux mesures prises par les provinces.

Pour ce qui est des comités, il y a les comités de fonctionnaires qui ont étudié certaines des questions relatives au programme Planification de l'emploi, c'est-à-dire tout ce qui concerne l'apprentissage, la transférabilité, la mobilité et les normes régissant l'accréditation au Canada. Ils ont examiné les programmes d'apprentissage fédéraux-provinciaux, ainsi que le programme Planification de l'emploi réalisé conjointement par les provinces et la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration, compte tenu des différences régionales.

**Le sénateur Robertson:** Je vais reformuler ma question. Depuis la conférence tenue en Saskatchewan, une nouvelle structure a-t-elle été mise en place entre les provinces, ou la structure est-elle encore la même fondamentalement? Je sais que ce n'est pas d'hier qu'on traite de ces questions, mais s'agit-il d'une nouvelle structure?

**M. Tully:** Je ne sais pas ce qui s'est fait auparavant...

**Le président:** Vous êtes bien chanceux.

**M. Tully:** ... mais je dirais que ce qui existe maintenant n'est pas très différent de ce qu'il y avait avant. Il est certain qu'au cours des rencontres des premiers ministres, on a explicitement établi des objectifs communs qui n'existaient pas auparavant. C'est véritablement en fonction de ces principes qu'on a agi ensuite.

**Le sénateur Robertson:** Il y a tellement de nouveaux projets qui, semble-t-il, finissent par disparaître. Pour passer à un autre sujet, comment voyez-vous le rôle du gouvernement fédéral dans ce domaine?

**M. Tully:** Du point de vue de l'Ontario, il s'agit d'un engagement très concret, c'est-à-dire que le gouvernement fédéral appuie depuis longtemps certaines activités qui ont favorisé l'amélioration des conditions du marché. Il a notamment offert une aide en matière de revenu. Le soutien du revenu est un élément capital de toute stratégie visant à s'assurer d'une main-d'œuvre suffisante sur le marché du travail. Il est d'une importance considérable, car—et je reviens à mon observation sur la transition de l'école au travail—on demande aux particuliers de faire beaucoup de sacrifices pour obtenir la formation qui



## [Text]

place are asked to undertake an enormous personal sacrifice to make the investment in training that is going to make them more competitive and will enable them to lead better lives in employment markets. They are asked to make a sacrifice which is much different from that which young people have to make when they move from school to work or from school to other forms of training. Whether, in a perfect economic model, that should be the case, I am not here to argue. There are obviously large benefits to the individual who undertakes any kind of training, and that individual can recoup the personal sacrifice that he makes.

Workplace training, however, is very expensive to individuals and to firms. The public investment in support of workplace-related training is, relative to post-secondary institutional training, very minimal. The cost to the public for training people in the workplace is on the order of one-third less than it is for training in a post-secondary institution. The sacrifice, the cost, is borne by the individuals who have to give up income and by the firms to whom it is very costly to undertake that activity in the workplace. As a result, we naturally have a bias in our system towards post-secondary institutional training. Employers are more than happy to see this training go on at the public expense. They are not always happy with the result; they are not always happy with how well trained those people are when they arrive at their doors, but they would rather see this training go on that way than to undertake training on their own premises. In most situations—and there are all sorts of reasons why there is workplace training and we could get into those—employers would prefer to see those costs borne by somebody else. And individuals, once they get into the workplace, are not anxious to make the enormous personal sacrifice which income loss entails.

Returning to your original question, then, I see income maintenance, which has been an important part of federal activity in this area, as being fundamental to its role in this activity. Section 39 of the Unemployment Insurance Act has been the major vehicle for providing income support. Training allowances, through the Canadian Jobs Strategy, are another component of that activity. Here I am really addressing myself to that supply issue, the concern about the supply and skills. Quite a different issue—and I think one that is probably beyond the mandate of this committee, as it has been set up, but certainly not outside the mandate of the Senate or thinking Canadians—is concern about the integration of unemployed adults into the workplace. I distinguish that from the skills issue because I think it is driven by a different set of parameters. In that area, again, fundamentally the federal government has been a major player in terms of enhancing the employability of adult workers through Canada employment centres, through counselling and training, to try to find skills that will facilitate their integration into the workplace. Income or subsidy support from employers has been another mechanism which has been used, and job creation projects have been another aspect of that.

Because of the control and levers which the federal government has in the area of employment creation and matching of employers and the unemployed through Canada Employment Centres, I think that is an area which fundamentally is an

## [Traduction]

les rendra plus concurrentiels et leur permettra de mieux vivre. Le sacrifice qu'on demande aux adultes est beaucoup plus grand que celui que les jeunes doivent faire lorsqu'ils passent de l'école au travail ou de l'école à d'autres types de formation. Quant à savoir si tel devrait être le cas dans un modèle économique parfait, je ne suis pas ici pour en discuter. De toute évidence, celui qui entreprend une forme quelconque de formation sera récompensé de ses efforts.

La formation en cours d'emploi est cependant très coûteuse tant pour l'employé que pour son entreprise. L'État investit très peu dans la formation sur le tas en comparaison de ce qu'il en est de la formation postsecondaire, c'est-à-dire trois fois moins. Le sacrifice, c'est la personne qui le fait en renonçant à son revenu pendant un certain temps, et l'entreprise, car il est fort coûteux de mener ces activités. Nous avons naturellement un préjugé favorable à l'égard de l'enseignement postsecondaire. Les employeurs sont plus qu'heureux de voir que cette formation est assurée aux frais de l'État. Ils ne sont toutefois pas toujours heureux des résultats lorsqu'ils voient arriver chez eux de nouveaux diplômés, mais ils préfèrent tout de même que cette formation se poursuive de la même manière au lieu d'assurer eux-mêmes une formation au travail. Dans la plupart des cas—et il y a toutes sortes de raisons qui expliquent que la formation en cours d'emploi existe tout de même—les employeurs préféreraient que les coûts soient pris en charge par un autre. Et les individus, une fois arrivés sur le marché du travail, ne sont pas pressés de suivre d'autres cours à cause des revenus qu'ils perdraient.

Pour revenir à votre question, j'estime que le soutien du revenu est un aspect important du rôle du gouvernement fédéral en ce domaine et qu'il est fondamental. C'est surtout l'article 39 de la Loi sur l'assurance-chômage qui permet de garantir le soutien du revenu. Les indemnités de formation, versées dans le cadre du Programme de planification de l'emploi, sont une autre façon d'en assurer un. Je touche ici vraiment au problème qui consiste à veiller à ce que nous ayons des employés compétents en nombre suffisant. C'est une toute autre question—et je pense qu'elle dépasse probablement, d'après sa formulation, le mandat de votre comité, mais sûrement pas celui du Sénat ou des penseurs canadiens—que celle qui a trait à l'intégration sur le marché du travail des adultes en chômage. Je distingue ces deux questions parce que je pense qu'elle dépend de paramètres différents. En ce domaine, le gouvernement fédéral joue un rôle clé parce qu'il met en œuvre des mécanismes pour augmenter les possibilités d'emploi des travailleurs adultes, les centres d'emploi du Canada, les services de consultation et de formation où on cherche à faire valoir chez les futurs travailleurs les compétences qui pourront faciliter leur intégration sur le marché du travail.

Il existe aussi d'autres mécanismes d'indemnisation, le soutien de revenu ou les subventions versés par les employeurs et les projets de création d'emplois. En raison de tous les moyens dont dispose le gouvernement fédéral pour créer des emplois et



[Text]

important area of federal involvement. I would leave it at that as what I would see as being major areas where the federal government could be involved.

**The Chairman:** Thank you. You said that most young people make the transition successfully, and that those who do not are those who leave before grade 12. I think there is a study now going on as to why they leave, why they drop out; is that not so? Is there any thinking about how you keep them in? The Germans decided quite some time ago that at about aged 15 many of them would rather do three days on the factory floor and two days training rather than stay in school. Is there any thinking along those lines; are you exploring any such possible solutions?

**Mr. Tully:** You are getting into an area which is more the responsibility of my colleagues in the Ontario Ministry of Education; but I can tell you that there has been in Ontario—certainly according to the Throne Speech two weeks ago—enormous interest, and subsequent discussions, in dealing with the so-called drop-out issue—that is, the 30 per cent to 40 per cent of young people who leave high school before they complete their grade 12. I referred to the extreme difficulty which those young people have when they are in the workplace, and the difficulty they have in establishing a permanent employment relationship.

There is a great deal going on in trying to identify in Ontario, on the one hand, why they leave, and, on the other, what kinds of activities might promote them to stay on in school. Co-op models—the kinds of activities which you mentioned with respect to the West German system—are being looked at, and certainly across this country there is a lot of experimentation with co-op as a way in which young people can make that integration more successfully into the workplace.

But we have a different system in this country. Obviously there is lots of resistance in the workplace in integrating young people at no wage or minimum wage, or wages outside the collective bargaining wage, into certain workplaces. There is a labour resistance, and a fairly strong one, to those kinds of programs. There is a resistance nationally, I think, to an integration of the workplace and the school system in the way that there is in many countries in Europe. We have a fairly well developed educational system in this country, and, going back to the remarks I made earlier, for the same reason that employers look to publicly funded training and education as not an excellent way but a good way to ensure that new workers have basic skills, there is a resistance on the part of employers to take on a greater share of the training role without seeing in any way any compensation for their taking on that particular role.

Compensation to employers in West Germany is fairly significant for the role that they play in that transition in the integration of young people into the workplace. That financial support is both direct and indirect. It is indirect in the sense that the minimum wage which is provided for those young people

[Traduction]

trouver aux travailleurs ceux qui leur conviennent dans les centres d'emploi du Canada, la participation fédérale dans ce domaine est fondamentale, à mon avis. Voilà les grands secteurs où je pense que le gouvernement a un rôle important à jouer.

**Le président:** Merci. Vous dites que la plupart des jeunes réussissent à s'adapter au milieu de travail et que ceux qui n'y parviennent pas n'ont pas terminé leur 12<sup>e</sup> année. Je pense qu'on mène actuellement une étude pour déterminer pourquoi les jeunes abandonnent leurs études, n'est-ce pas? A-t-on songé au moyen de les motiver à les poursuivre? Il y a déjà un bon moment, les Allemands ont décidé que vers l'âge de 15 ans beaucoup de jeunes préféreraient travailler 3 jours à l'usine et suivre des cours de formation les deux autres jours plutôt que de rester à l'école. A-t-on des projets en ce sens; explorez-vous des solutions de ce genre?

**M. Tully:** Vous touchez un domaine qui relève davantage de mes collègues du ministère ontarien de l'Éducation; mais je peux vous dire qu'en Ontario, sûrement d'après la teneur du discours du trône qui a été prononcé il y a deux semaines, on s'intéresse et on discute beaucoup de la question des décrocheurs c'est-à-dire des jeunes qui dans une proportion de 30 à 40 p. 100 abandonnent leurs études avant d'avoir terminé leur 12<sup>e</sup> année. J'ai parlé des grandes difficultés que ces jeunes éprouvent au travail et du mal qu'ils ont à avoir un emploi permanent.

Beaucoup de démarches ont été faites en Ontario, pour essayer de déterminer, d'une part, pourquoi les jeunes abandonnent leurs études et, d'autre part, les activités qui pourraient les encourager à les poursuivre. Des modèles de coopératives, comme celles d'Allemagne de l'Ouest dont vous avez parlé, sont envisagées, et on fait au pays beaucoup d'expérience en ce domaine pour permettre aux jeunes de mieux s'intégrer au marché du travail.

Mais notre système est différent. De toute évidence, le marché du travail est très réticent à faire travailler les jeunes sans salaire ou au salaire minimum ou à des taux de salaire différents de ceux prévus dans les conventions collectives. Les syndicats s'opposent, et vivement, à ce genre de programmes. L'ensemble du pays s'oppose, je pense, à la complémentarité du marché du travail et du système scolaire comme elle existe dans bien des pays d'Europe. Le système scolaire est assez bien organisé au pays et pour reprendre les observations que j'ai formulé plus tôt, pour la même raison qu'ils jugent que les cours de formation et les programmes d'études financés par les fonds publics ne sont pas un excellent moyen mais restent tout de même un bon moyen de s'assurer que les nouveaux travailleurs possèdent les connaissances fondamentales voulues, les employeurs hésitent à assumer un rôle plus important dans la formation des employés sans être sûrs qu'ils en profiteront.

Les compensations que retirent les employeurs de l'Allemagne de l'Ouest sont assez importantes par rapport au rôle qu'ils jouent pour assurer l'intégration des jeunes au marché du travail. Le soutien financier est à la fois direct et indirect. Il est indirect dans le sens où le salaire minimum versé aux jeunes

[Text]

through that apprenticeship program is something in the order of one-third of the minimum wage in this country. That is, they have access to very cheap labour for a very long period of time in order to encourage them to take those people through an industry-based training system.

The alternatives are not there in the West German system. Ten per cent of their young people go to a post-secondary institution. In this country it is 30 per cent. So the system is quite different. The support for employers who provide that kind of transition mechanism is quite different, and obviously, as is so often said, we need to develop our own models for our own culture and for our own environment.

**The Chairman:** Mr. Tully, earlier you spoke about skills that are mobile across the country—the mobility of those skills. That seems to be hinting at some sort of nationally recognized certification that a person has a set of skills.

**Mr. Tully:** I was suggesting that it is important, in an economy where provinces have a certain responsibility and jurisdiction for certification, that there be a recognition that those skills should be mobile, that individuals should be mobile within the country; and that puts enormous responsibility upon the provinces and the federal government to find ways to ensure that standards are comparable, that people can make the move from one province to another. It also means that there should be support. It is not just the portability of those credentials, but the support for the mobility of skilled people within the country.

**The Chairman:** What do you mean by "support"?

**Mr. Tully:** Well, support of identifying employment opportunity, of identifying demand; support for the high cost that is involved where an individual has to pull up stakes and sacrifice a lot of personal investment in one region or another to move somewhere else where his or her skills are in demand. Mobility support in the past has been one of the fundamental components of federal support in this area. Again it all reflects the difficulty which individuals have in recognizing their own self-interest with respect to human resources—support to ensure that where we are talking about non-traditional participation in certain skills, that there is the opportunity to support, for example, women moving into occupations which traditionally they have not participated in in major ways—recognizing that most training on the job only enhances skills, it does not create new skills other than through long-term training systems like apprenticeship.

Much of the training that goes on in the workplace is very skill specific and, therefore, is not particularly supportive to transition from one occupational cohort to another. If we want to facilitate that kind of mobility, there will have to be support mechanisms because it will, again, involve enormous sacrifice by individuals in order to make it happen. There is a good deal of dialogue in the apprenticeship area with respect to standards and certification. The National Red Seal Program, in which all provinces participate, provides for a dialogue on

[Traduction]

participants au programme d'apprentissage est près du tiers du salaire minimum dans ce pays. Ainsi, les employeurs ont une main-d'œuvre à très bon marché pour de longues périodes, ce qui les encourage à les embaucher dans le cadre d'un programme de formation en cours d'emploi.

En Allemagne de l'Ouest, il n'y a pas d'autre possibilité. En effet, 10 p. 100 des jeunes fréquentent des établissements d'enseignement postsecondaire et au Canada, 30 p. 100. Donc, le système est bien différent. L'aide financière accordée aux employés qui sont disposés à assurer la transition aux jeunes est bien différente et, de toute évidence, comme on le dit souvent, nous devons concevoir des modèles bien à nous qui soient adaptés à notre culture et à notre milieu.

**Le président:** Monsieur Tully, tout à l'heure, vous avez parlé de la mobilité des compétences au Canada. Vos propos semblent laisser entendre que les accréditations professionnelles sont reconnues au même titre dans tout le pays.

**M. Tully:** Je disais qu'il est important, dans une économie où les provinces exercent une certaine responsabilité et une compétence en matière de brevets professionnels, qu'on reconnaisse que la main-d'œuvre spécialisée doit être mobile, que les personnes doivent être mobiles dans les limites du territoire national; les provinces et le gouvernement fédéral se voient alors chargés de la responsabilité énorme de trouver des moyens de s'assurer que les normes sont comparables et que les travailleurs peuvent aller d'une province à l'autre. Cela signifie également qu'il doit y avoir un soutien. Il ne s'agit pas que de transférabilité des titres, mais de soutien de la mobilité des travailleurs qualifiés sur le territoire national.

**Le président:** Qu'entendez-vous par «soutien»?

**M. Tully:** Le soutien pour repérer des débouchés professionnels et la demande; le soutien concernant les frais élevés qui interviennent lorsqu'il faut déménager et sacrifier une bonne part de ce qu'on a personnellement investi dans une région, pour aller vivre dans une autre où on a besoin de compétences données. Dans le passé, le soutien à la mobilité a été l'un des éléments fondamentaux de l'aide du gouvernement fédéral dans ce domaine. Tout cela montre la difficulté qu'ont les particuliers à reconnaître leur propre intérêt en ce qui concerne les ressources humaines, c'est-à-dire le soutien nécessaire pour s'assurer, dans les cas de participation non traditionnelle à certains secteurs d'activité, que le soutien existe, notamment à l'égard des femmes qui vont travailler dans des secteurs où elles n'ont jamais joué un rôle important; et la difficulté de reconnaître que le plus souvent la formation en cours d'emploi ne fait qu'améliorer les compétences; elle n'en crée de nouvelles que par le biais de systèmes de formation à long terme comme les stages d'apprentissage.

La majeure partie de la formation dispensée au travail est spécialisée et, par conséquent, elle ne facilite pas la transition d'un type d'emploi à un autre. Si nous voulons faciliter ce genre de mobilité, il faudra créer des mécanismes de soutien, car je le répète, la mobilité exige des sacrifices énormes de la part des intéressés. Dans le secteur de l'apprentissage, on discute beaucoup de normes et de certification. Le *National Red Seal Program*, auquel participent toutes les provinces, préconise le dialogue et l'établissement de normes et il facilite gran-



## [Text]

standards and, to a large extent helps in the common certification process so that that kind of mobility does and can exist. There is in most highly skilled occupations a good deal of mobility in this country. Right now we in Ontario have the advantage of a significant construction boom, and we hear a lot in the press about some of the skill implications of a boom, particularly with regard to seeking individuals with the required skills from offshore and the concern that raises about our training system. While I do not have any numbers, I would have to say that to a large extent the construction boom in Ontario has been facilitated by the movement of labour within the country, people who have the skills moving from parts of the country where there is no construction boom to Ontario.

**The Chairman:** Could you send us some figures on apprenticeships in Ontario, the level, the areas of work and the wages paid. We would also like some figures on the participation of women in skills and the skills in which they participate. Earlier you said that it cost industry a lot to train. Could you send us some illustrations on how much is involved here? You talked a lot about income maintenance. I suppose there must be a threshold of income maintenance below which people are not prepared to move and a level of income maintenance above which they are prepared to move. Perhaps you could send us something in writing on that topic.

Senator Robertson has pointed some things out to me. We would like to know your success rate in encouraging mobility in Northern Ontario versus Southern Ontario. Also, Senator Robertson says that a lot of employers say, "Yes, we will provide the jobs and the specific training, but give us people from the school system who are trainable. You are not giving us enough people who are trainable." Perhaps you could send us something in writing on that issue.

Our next witness this morning is Mr. Mark Garber from the Industry-Education Council of Hamilton-Wentworth. We are very intrigued by this council as we have heard a lot about it. Perhaps you could tell us about it.

**Mr. Mark Garber, Industry-Education Council, Hamilton-Wentworth:** For 15 years, going back to 1972, I have been involved with this concept of the Industry-Education council. I am happy to report that as of this date, 1987, we have seen the birth of six councils in the Province of Ontario and we are presently working with the YMCA of Montreal on the establishment of an Industry-Education council there.

The council concept basically was brought over from the U.S. In the State of New York, the State of Florida, the State of Texas and the State of California, they got very much into the Industry-Education council grassroots idea of a community dealing with its own youth employment problem. In other words, the transition problem that you have probably been hearing quite a bit about of young people and their difficulties in that transfer from the world of education to the world of work. The idea of the council is that it is not knocking on government's door asking for big bucks. There is the belief that the community is involved with its own problem and has a solution to the problem; that there are boundless resources in

## [Traduction]

dement l'homologation commune pour que ce type de mobilité puisse exister. Au Canada, on trouve dans la plupart des emplois très spécialisés un taux de mobilité élevé. À l'heure actuelle, l'Ontario connaît un important essor de la construction, et les journaux parlent beaucoup de ses répercussions sur les travailleurs spécialisés, qu'on chercherait notamment à faire venir d'outremer, et la crainte que cela suscite à l'égard de notre propre système de formation professionnelle. Bien que je n'aie pas de chiffres sous la main, je peux dire que dans une large mesure, l'essor de la construction en Ontario a été facilité par le déplacement de la main-d'œuvre au Canada, c'est-à-dire des travailleurs spécialisés qui quittent pour l'Ontario des régions où la construction est restée stagnante.

**Le président:** Pourriez-vous nous faire parvenir des chiffres concernant l'apprentissage en Ontario, le niveau, les domaines professionnels et les salaires versés. Nous aimerions également avoir des chiffres sur la participation des femmes dans les emplois spécialisés et les secteurs où elles sont présentes. Vous avez dit plus tôt que la formation coûte cher à l'industrie. Pourriez-vous nous faire parvenir des renseignements à ce sujet? Vous avez beaucoup parlé de soutien du revenu. Je suppose qu'il doit y avoir un seuil de soutien du revenu au-dessous duquel les travailleurs n'acceptent pas de se déplacer et un seuil au-delà duquel elles acceptent. Vous pourriez peut-être nous communiquer des informations par écrit à ce sujet.

Le sénateur Robertson m'a signalé quelques points. Nous aimerions savoir dans quelle mesure vous réussissez à encourager la mobilité dans le nord de l'Ontario plutôt que dans le Sud. En outre, selon la sénatrice Robertson, beaucoup d'employeurs se disent prêts à offrir des emplois et à assurer la formation voulue, mais ils veulent avoir des personnes suffisamment instruites pour qu'on puisse les former. On ne leur envoie pas assez. Vous pourriez peut-être nous faire parvenir des renseignements par écrit à ce sujet.

Notre prochain témoin ce matin est M. Mark Garber, de l'*Industry-Education Council* de Hamilton-Wentworth. Cet organisme nous intrigue car nous en avons beaucoup entendu parler. Vous pourriez peut-être nous informer à ce sujet.

**M. Mark Garber, Industry-Education Council, Hamilton-Wentworth:** Depuis 15 ans, c'est-à-dire depuis 1972, j'œuvre au sein du conseil. Je suis heureux de dire qu'en 1987, six nouveaux conseils ont été créés dans la province de l'Ontario et nous sommes actuellement en négociation avec le YMCA de Montréal pour en créer un autre.

L'idée du conseil provient des États-Unis. Dans les États de New-York, de Floride, du Texas et de Californie, l'idée du conseil industrie-éducation est basée sur l'intervention de la collectivité dans les problèmes d'emploi de ses jeunes. Autrement dit, il s'agit d'un problème dont vous avez sans doute passablement entendu parler, celui de la transition des jeunes, c'est-à-dire les difficultés qu'ils éprouvent à passer du monde des études à celui du travail. Il n'est pas question que le conseil recoure à l'aide financière du gouvernement. Nous croyons que la collectivité est aux prises avec ses propres problèmes et qu'elle en possède la solution, qu'elle possède des ressources illimitées et qu'avec les représentants de l'entreprise privée, de



## [Text]

the community; that the community and people from the private sector, from the educational sector, from government, from labour are capable of marshalling the resources in their community and dealing with some of the basic problems that young people are faced with in Canada today and in the Hamilton community in particular.

Our council came on-stream in 1980. We are now in our seventh year of operation and we are presently looking at some new areas of concern. Our major role has been the involvement with in-school youth in order to staunch the flow of young people leaving the school system. Ken Dryden, who just stepped down as the Ontario Youth Commissioner, was shocked to discover the tremendous drop-out rate that has been carefully camouflaged by the educational system ignoring the negatives and pressing its positive aspects. However, when it comes to public view, it is a shocking statement on the state of education in Canada today when 40 per cent of our young people across the board are not continuing their education beyond the grade 10 or 11 level; that the 770 high schools in Ontario are basically an elitist model based on educating students to progress towards post-secondary education. Of course, 75 per cent of those children do not go on to education; they go on to the world of work.

We are attempting, through the vehicle of career education, which is a very important reform movement in education, to transmit real world values to children in the school system. We are trying to get school teachers who came out of school and went back to school involved with the world of work realities. We are attempting to have employers take a hard look at the credentialistic barriers which they throw up to children and we are asking why people with college diplomas push brooms and this sort of thing. These are items on our agenda and some of the things that we deal with on a daily basis.

**The Chairman:** Senator Robertson, would you commence the questioning?

**Senator Robertson:** Mr. Garber, what you are saying is most refreshing, and obviously you are doing excellent work since you are in your seventh year.

When young people come to you, sir, what seems to be their biggest problem? Is it that they dropped out of school or that they are not functionally prepared? What seems to be their biggest barrier to be overcome?

**Mr. Garber:** I would suggest that being young and having great expectations is what youth is all about. The real problems of course are the entry level realities that young people must face and the lack of knowledge and understanding of how the world of work operates. They look at the placement figures from the college system that I represent and they say: "What kind of money does that represent?" without realizing that these are just the get-on-board salary figures that will get them involved with a career. They really do not understand the difference between a career and a job. They are devoid of real insights into the world of work. I would say that 50 per cent of them cannot tell you what their mother or father does in the work force.

## [Traduction]

l'enseignement, du gouvernement et des travailleurs, elle est capable de réunir les ressources nécessaires et de s'attaquer à certains des problèmes fondamentaux avec lesquels les jeunes canadiens sont actuellement aux prises, en particulier dans la collectivité de Hamilton.

Notre conseil a été créé en 1980. Nous en sommes à notre septième année d'existence et nous nous penchons actuellement sur d'autres sujets de préoccupation. Notre rôle principal consiste à intervenir auprès des jeunes en cours d'études en vue d'arrêter le flot de ceux qui quittent l'école. M. Ken Dryden, qui vient de quitter son poste de commissaire à la jeunesse de l'Ontario, s'est dit stupéfait du taux d'abandon qui a été soigneusement camouflé par le système d'enseignement. Celui-ci en ignorait les répercussions négatives et insistait plutôt sur ses aspects positifs. Mais, une fois la question portée à l'attention du public, on constate avec stupéfaction que 40 p. 100 des jeunes au Canada ne poursuivent pas leurs études au-delà de la 10<sup>e</sup> ou de la 11<sup>e</sup> année, que les 770 écoles secondaires de l'Ontario sont fondamentalement élitistes puisqu'elles forment leurs étudiants en vue d'études postsecondaires. Naturellement, 75 p. 100 de ces jeunes ne poursuivent pas leurs études et préfèrent se trouver un emploi.

Nous essayons, par le biais de l'orientation professionnelle, qui constitue un très important mouvement de réforme dans l'enseignement, de faire connaître aux enfants à l'école les vraies valeurs de la vie. Nous tentons d'intéresser les enseignants, qui ont quitté l'école et qui y sont revenus, aux réalités du monde du travail. Nous voulons amener les employeurs à remettre en question les obstacles qu'ils opposent aux jeunes en exigeant des titres et nous demandons pourquoi des personnes qui sortent des collèges sont réduites à manier le balai, etc. Ce sont là quelques-uns des sujets inscrits à notre ordre du jour, certains de ceux dont nous nous occupons quotidiennement.

**Le président:** Sénatrice Robertson, voulez-vous commencer à poser les questions?

**Le sénateur Robertson:** Monsieur Garber, vous tenez des propos réconfortants et de toute évidence, vous faites de l'excellent travail puisque votre conseil en est à sa septième année d'existence.

Quel semble être, monsieur, le principal problème des jeunes qui s'adressent à vous? Est-ce le fait qu'ils ont abandonné l'école ou qu'ils ne sont pas préparés au travail? Quel semble être pour eux le principal obstacle à surmonter?

**M. Garber:** Selon moi, ce qui caractérise avant tout les jeunes, c'est leur jeunesse et leurs grandes aspirations. Les problèmes véritables, naturellement, sont les réalités auxquelles il doivent faire face pour pénétrer dans le monde du travail et leur manque de connaissance sur la façon dont celui-ci fonctionne. Lorsqu'ils examinent les chiffres de placement du système collégial que je représente, ils se disent: Combien d'argent cela représente-t-il? Sans se rendre compte que ce n'est qu'un salaire de départ, une porte ouverte sur une carrière. Ils ne font vraiment pas la différence entre une carrière et un emploi. Ils n'ont aucune idée des réalités du monde du travail. Je dirais que 50 p. 100 d'entre eux sont incapables de vous dire ce que fait leur mère ou leur père.

[Text]

In our world of work, we put armed guards and glass walls between the people on the street and the activities. If you drive down any highway and you see factories, you do not know what is going on in those factories, and neither do the kids.

**Senator Robertson:** That is most interesting. You mentioned a figure of 40 per cent dropout rate. Another concern that has been expressed to this committee, and to other committees similar to this, is the fact that the high schools are becoming elitist.

**Mr. Garber:** Not becoming; they are.

**Senator Robertson:** Very well. I have found even in my own province that although young people are staying in the system to graduate from high school, whatever that means—and I truly do not know what it means anymore—unless they are in the top 20 or 30 per cent of their class, they still basically come out functionally illiterate. We are finding that their basic skills of reading, math, understanding, and reasoning are not properly developed. Do you still find that happening, even with those who stay in the system?

**Mr. Garber:** No, I really do not. I give the young people who stay in the system credit for playing the game and picking up the verbal and other skills. Employers come on pretty heavy in terms of those kinds of skills. However, if you look at some recent figures that employers are also looking at, one of the major problems that they are faced with is absenteeism. The value systems of young people, which have been skewed by television and peer pressures, are so out of touch with employers' needs for reliability. Employers are not so interested in grades, but they will say to a young person: "How many classes did you attend or did you miss this year?" They stress the importance of punctuality and of what we used to call the old fashioned work ethic. Employers have never lost sight of that standard because they have never worked anywhere where a person can work eight hours and collect a paycheque for 40.

**Senator Robertson:** That is most interesting.

**Mr. Garber:** If I may, I would like to look at the objectives which you have set out. This idea of stimulating and supporting career education, that is a concept that has been very much overlooked in Canada. Here I am not sharpening an axe because I know you can cut your throat on it, but it is really important that we look very carefully at the concept of having a career education movement. I am of the school that a liberal education is perhaps the best career education we can give. However, we are not talking about jaguar models; we are talking about what we can afford in this country and that is a jeep model. These young people are going through school, in classes where the teacher quite often is subject-bound and cannot relate the subject to real-world applications. As we do in the college system and in university, we are asking young people to run the gamut so that they will take differential equations and calculus but where will they apply this kind of learning in a real-world situation? This in a country where research and development has practically been tossed to our friends across the border. Many engineering graduates are working on sales catalogues and phone order-taking. The initiatives to become involved with high-level scholarship is rapidly disappearing in

[Traduction]

Dans le monde du travail, on dresse des gardes armés et des murs de verre entre le monde ordinaire et les travailleurs. Quand vous voyez une usine le long d'une route, vous ignorez totalement ce qui se passe dedans, et les jeunes ne le savent pas non plus.

**Le sénateur Robertson:** Voilà qui est intéressant. Vous dites que le taux d'abandon atteindrait 40 p. 100. D'aucuns se sont montrés inquiets, devant ce comité et devant d'autres également, de ce que l'enseignement supérieur devenait élitiste.

**M. Garber:** Il ne le devient pas; il l'est déjà.

**Le sénateur Robertson:** Très bien. Il paraît que dans ma propre province, en dépit du fait que les jeunes terminent leurs études secondaires, peu importe ce que cela signifie—et je ne le sais vraiment pas—à moins qu'ils ne fassent partie des 20 ou 30 p. 100 meilleurs élèves, ils terminent leurs études pratiquement illettrés. On constate qu'ils n'ont pas appris à lire, à calculer, à comprendre ni à raisonner, qu'ils ne sont pas formés. Est-ce que vous avez constaté la même chose même pour les élèves qui poursuivent leurs études?

**M. Garber:** Non, je ne l'ai pas constaté. Je crois que les jeunes qui restent dans le système acceptent les règles du jeu et apprennent à s'exprimer et bien d'autres choses. Les employeurs attachent beaucoup d'importance à toutes ces connaissances. Cependant, en considérant quelques données récentes qui les intéressent aussi, on constate que l'un de leurs graves problèmes, c'est l'absentéisme. Le système de valeurs des jeunes, qui a été faussé par la télévision et leur entourage, est à l'opposé de ce que recherchent les employeurs, la fiabilité. Ce n'est pas tellement le diplôme qui intéresse ceux-ci, mais plutôt le nombre de cours suivis ou manqués dans l'année? Ils insistent sur la ponctualité et sur ce que nous appelons l'éthique professionnelle. Les employeurs y tiennent beaucoup parce qu'ils ne peuvent s'imaginer qu'on puisse travailler 8 heures et être payé pour 40.

**Le sénateur Robertson:** Fort intéressant.

**M. Garber:** Si vous me le permettez, je vais vous dire deux mots des objectifs que vous avez fixés. L'orientation professionnelle est une chose qui a beaucoup trop été négligée au Canada. En dépit des risques que cela peut comporter, il est tout à fait important de stimuler et de développer avec soin cet aspect de notre enseignement. Je suis de ceux qui estiment qu'une éducation libérale est peut-être la meilleure orientation qui puisse être. Cependant, nous ne parlons pas ici de modèles de luxe, mais plutôt de ce que les Canadiens peuvent s'offrir, des modèles ordinaires. Les jeunes fréquentent des écoles où les professeurs n'enseignent qu'une matière et ne peuvent faire des applications concrètes. Dans les collèges et les universités, nous demandons aux jeunes d'apprendre toute une série de sujets, dont les équations et le calcul différentiels, mais en auront-ils besoin plus tard dans la vie? Au Canada, nous avons pratiquement confié toutes nos activités de recherche et de développement à nos amis de l'autre côté de la frontière. Nombre de nos diplômés en génie travaillent sur des catalogues de vente et prennent des commandes au téléphone. Les activités qui exigent une formation très poussée disparaissent rapidement. Alors, comment pouvons-nous oser dire à nos enfants de



## [Text]

this country. Therefore how can we, with a straight face, say to children: "Go to school and learn; have an inquiring mind," when this situation prevails.

Northrop Frye had a big article in yesterday's *Star* with respect to the big issue that the *Star* is involved with respecting education. Yet these same young people will come out of school into Mickey Mouse types of occupations. Therefore we must look at the structure of industry and the kind of opportunities that are available for these young people.

With respect to focusing community and school resources on career education needs, we have people in any community who can talk to young people. We do not necessarily need career counsellors with Ph.Ds. We have people who have graduated from years and years of experience and whose expertise is available. These people would, I think, welcome the opportunity to pass along that information to young people.

With respect to co-ordinating career education in the region in order to help students make better career decisions, in Ontario we have what we call a Student Guidance Information System. Every high school has a computerized information system on careers. One of the shocking factors on this particular system is that, out of the 7,000 occupations listed in that system, 90 per cent of the kids acquire information on 10 per cent of those careers. Therefore there is a need to expose to young people some of the other career possibilities.

**The Chairman:** Is it that the system only contains information on 10 per cent of careers, or that youngsters are only interested in—

**Mr. Garber:** The youngsters are only interested in the role models they are exposed to in the schools. If there is an auto mechanics shop in a particular high school, 90 per cent of the students, male and female, will be interested in auto mechanics, but if there is an aviation mechanics shop in the high school, we see a reversal. In other words, we set up the role models in the school system that the youngsters follow without realizing that there are more opportunities that the schools cannot afford to structure in a high schools they are just too expensive.

So, when that information is piped in, it has to be passed out to students. The guidance counsellors, who have been in the pillory for the past 20 years, need all of the help they can get. The purpose of the council is to get people in the community to assist the guidance counsellors in helping young people make important career decisions.

There is a lot of rhetoric, and I do not intend to bend your ears with it. I can certainly leave you will all kinds of objectives and activities we are involved in. I can tell you what some of the committees of the council are involved in. I should also tell you that the council is made up of the three boards of education located in Hamilton, of Brock University and Mohawk College, of the Chamber of Commerce and four of the major employers in the Hamilton area, plus smaller employers.

The council is involved in creating the first community career resource centre in Canada in a public library. It holds

## [Traduction]

s'instruire, de faire preuve de curiosité intellectuelle, avec une situation comme celle-là.

Northrop Frye a écrit un article important dans le *Star* d'hier concernant le rôle éducatif du journal. Les jeunes qui sortiront des écoles auront à occuper des emplois de troisième ordre. Il faut donc examiner la structure de nos entreprises et les débouchés qui leur sont offerts.

Pour ce qui est des ressources qu'offrent la collectivité et les établissements d'enseignement sur l'orientation des jeunes, dans toute communauté, il y a des gens qui peuvent communiquer avec les jeunes. Nous n'avons pas nécessairement besoin de conseillers en orientation professionnelle qui savaient munis de doctorats. Il suffit parfois d'avoir une longue expérience et de bonnes connaissances. Je crois que ces personnes-là accepteraient volontiers de communiquer leurs connaissances aux jeunes.

Il existe en Ontario ce que nous appelons un système d'information sur l'orientation des élèves qui permet de coordonner les efforts d'orientation et d'aider les étudiants à mieux choisir leur carrière. Chaque établissement secondaire dispose d'un système informatisé d'information sur les professions. On a constaté avec surprise par exemple que 90 p. 100 des élèves se renseignent sur seulement 10 p. 100 des quelque 700 professions inscrites dans le système. Voilà pourquoi il est essentiel de sensibiliser les jeunes à l'ensemble des débouchés.

**Le président:** Vous dites que le système ne peut renseigner que sur 10 p. 100 des professions ou bien que les jeunes ne s'intéressent qu'à...

**M. Garber:** Les jeunes ne s'intéressent qu'aux professions modèles dont il est question dans les écoles. S'il y a un atelier de mécanique automobile dans telle école secondaire, 90 p. 100 des élèves, garçons et filles, s'intéresseront à ce métier, mais s'il existe un atelier de mécanique aéronautique, ce sera le contraire. Autrement dit, c'est nous qui créons les modèles dans le système d'enseignement et les jeunes les suivent sans se rendre compte qu'il existe bien d'autres débouchés que ceux auxquels ils peuvent se préparer à l'école. C'est une question de coûts.

Ainsi, quand l'information existe, elle doit être transmise aux élèves. Les conseillers en orientation qui ont été mis au pilori depuis 20 ans doivent être aidés par tous les moyens. L'objectif du conseil est de permettre à des membres de la collectivité d'aider les conseillers en orientation professionnelle à faciliter pour les jeunes le choix d'une profession.

C'est une chose dont on parle beaucoup et je ne veux pas répéter ce que vous savez déjà. Je pourrais facilement vous énumérer tous les objectifs et toutes les activités que nous proposons. Je pourrais aussi vous parler de ce dont s'occupent les différents comités du conseil. Je pourrais vous dire que celui-ci est formé des trois conseils scolaires de Hamilton, de représentants de l'Université Brock et du Collège Mohawk, de la Chambre de commerce et de quatre des principaux employeurs de Hamilton, sans parler des petits.

Le conseil veut mettre sur pied, dans une bibliothèque publique, le premier centre communautaire de ressources profes-



## [Text]

community workshops so that guidance counsellors, the technical directors, the principals, the vice-principals, superintendents and other people in the education system are taken into the steel mills, into MacDonald's, into the places where the students will be going.

If I have a point to make, it is that we are not accountable in our educational system for placement. The State of Ohio became involved in school-based placement ten years ago. That state places into each high school an individual who is responsible for tracking students and ensuring that they are placed, either in a job, in an institute of higher learning or in an apprenticeship program, whereas 70 per cent of Canada's young people, when they leave school, drift. They do not know where they are going. They come to offices like mine at the community colleges and ask "What should I do? Where should I go?", yet they have had ten to 12 years of schooling to help for them make those decisions. Too often they make a decision in terms of a snap judgment from the reading of a nickel brochure, and we wonder why 50 per cent of our youngsters drop out of community colleges.

**The Chairman:** Mr. Garber, you have mentioned some very disturbing facts. I am not blaming you for that; we need to be jolted.

You said that because we have tossed most of the research over the border we are playing a dirty trick on our youngsters, in a sense, whom we allow to pursue the dream of becoming top researchers when there will not be any.

Did I understand you correctly?

**Mr. Garber:** That is right. Of course, I was speaking in generalities.

**The Chairman:** What do you suggest? Do you suggest that we direct students to a more realistic set of expectations, or do you suggest that we finally do something about having some research done in Canada that will employ star researchers?

**Mr. Garber:** I think we should do both. We need to temper the expectations but not squelch them. That is the last thing young people need done. They need their dreams. That is how they fly, but we have to make sure that they have some place to fly to.

**The Chairman:** That is an important point. Given that point, how do we ensure that we do not identify skills or careers for youngsters too early?

I remember a student of mine who was told in high school that she should go into physical education. During her second year at university it turned out that she had the best brain. She is now teaching at Princeton, yet in high school she had been identified as being a jock.

How do we deal with that?

**Mr. Garber:** We have to avoid planning and living our lives by numbers. I think we have to take into consideration that we are talking about a developmental process, and that one of the worst things we can do is get youngsters too anxious and too concerned. They have to have a chance to wiggle and to

## [Traduction]

sionnelles. Il organise des ateliers qui permettent aux conseillers en orientation, aux directeurs d'écoles techniques, aux principaux et à leurs adjoints, aux surintendants et autres représentants du système d'éducation de visiter des aciéries, des MacDonald, des lieux de travail que fréquenteront les étudiants.

Ce que je veux faire ressortir, c'est que notre système d'enseignement n'est pas chargé du placement des élèves. Il y a dix ans, l'État de l'Ohio a mis en place un système de placement à partir des écoles. L'État place dans chaque établissement secondaire quelqu'un qui est chargé de suivre les élèves et de veiller à ce que chacun ou bien occupe un emploi, ou s'inscrive dans un établissement d'études supérieures ou à un programme d'apprentissage; au Canada, près de 70 p. 100 de nos jeunes qui quittent l'école ne savent pas où aller. Ils se présentent à des bureaux, comme le mien, dans des collèges communautaires et demandent ce qu'ils doivent faire. Ils n'ont que 10 ou 12 années de scolarité. Trop souvent, ils prennent une décision précipitée, après avoir lu une brochure quelconque, et on se demande ensuite pourquoi 50 p. 100 de nos élèves des collèges communautaires abandonnent leurs études.

**Le président:** Monsieur Garber, vous venez d'énumérer des faits très inquiétants. Je ne vous le reproche pas parce que nous avons besoin d'être secourus.

Vous avez dit que parce que nous avons remis toutes nos recherches entre les mains de nos voisins, nous jouons un très mauvais tour à nos jeunes qui rêvent de devenir chercheurs, alors qu'il n'y a plus de recherche.

Est-ce bien ce que vous avez dit?

**M. Garber:** C'est exact. Bien sûr, je parlais d'une façon générale.

**Le président:** Que proposez-vous? Que nous devrions ramener les espoirs de nos jeunes à des proportions plus réalistes ou croyez-vous que nous devrions agir de façon à ce qu'il y ait de la place au Canada pour des chercheurs émérites?

**M. Garber:** Je pense que nous devrions faire les deux. Il faut tempérer les espoirs des jeunes sans les anéantir. C'est la dernière chose à faire. Les jeunes ont besoin de rêver. Ces rêves peuvent déboucher sur des réalités, mais il faut faire en sorte que ces réalités puissent exister.

**Le président:** Voilà qui est important. Cependant, ne faut-il pas éviter d'orienter trop rapidement les jeunes vers telle ou telle profession?

Je me souviens que l'on avait dit à l'une de mes élèves de niveau secondaire qu'elle devrait se diriger vers l'éducation physique. Pendant sa deuxième année à l'université, on s'est rendu compte qu'elle était très douée. A l'heure actuelle elle enseigne à Princeton et pourtant, à l'école secondaire on avait vu en elle une future athlète.

Qu'en pensez-vous?

**M. Garber:** Il nous faut éviter de planifier nos vies à l'avance. Il faut tenir compte du fait qu'il s'agit d'un processus de développement, et l'une des pires choses à éviter est de créer de l'anxiété et de l'inquiétude chez les jeunes. Ils doivent avoir l'occasion de s'agiter un peu et de faire leurs propres expériences.

[Text]

explore on their own, and it is the kind of information that we feed them that is important.

The federal government, through the Canada Employment and Immigration Commission, under the Canadian Occupational Projection System, is now coming on stream and trying to get relevant information out to young people, but not information that will discourage them. If someone tells a young person they are going into an area that does not offer good employment opportunities, and that young person has their heart set on that, they should be encouraged. As Robert Frost said, "If you want to live dangerously, don't become a jet pilot, try the arts." Young people should be told "Become a poet, become a playwright, but accept the consequences of that career decision choice."

In the province of Ontario, up until recently, the average youngster in a high school received 15 minutes career counselling in a year. That is inadequate. The community can do a better job than that. We are getting young girls in the eighth and ninth grades and exposing them to non-traditional occupations because what we are seeing in a college such as mine is 2,000 young women applying for early childhood education. That is an honourable and interesting career, but some of those young women have grade 13 calculus, physics, chemistry, yet we have a metallurgic engineering technology program with ten students in it. They have never heard of metallurgy, they know nothing of ceramics engineering or textile engineering. The high tech future of the country is in jeopardy when some of the best brains bypass the whole field. Again, I think information is crucial.

**The Chairman:** What do we do about that and about teachers who encourage that? At a teachers' conference I attended in Montreal a man approximately my age, who was a senior teacher, said that girls have more tidy brains but not as creative or imaginative as boys' brains. I grabbed the microphone and said "Horsefeathers".

Who is brainwashing these girls into thinking they cannot be metallurgists and why?

**Mr. Garber:** That is very important. There is a mathematics teacher at a Catholic high school in Kitchener. She has turned out some of the best mathematical brains in this country. By the way, that is an all-girls' high school.

It is attitudes like that and preconceptions of archaic thinking that are causing, in many cases, deliberate harm to our young people. Those people must be weeded out, and not nicely. In many cases they should be kicked out of the system, but that is difficult to do.

**The Chairman:** On the same point, you started by saying that our high schools are elitist—

**Mr. Garber:** That is not a dirty word.

**The Chairman:** No, I am all for elitist teaching. That is what I am getting at.

[Traduction]

ces, l'important étant le genre d'information que nous leur donnons.

La Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration, par l'intermédiaire du Système de projections des professions au Canada essaie de communiquer aux jeunes des informations pertinentes mais qui ne sont pas de nature à les décourager. Si on dit à un jeune qu'il se dirige vers un domaine où les perspectives d'emploi ne sont pas bonnes, et qu'il y tient, il devrait être encouragé. Comme l'a dit Robert Frost: «Si vous voulez vivre dangereusement, faites carrière non pas dans l'aviation, mais dans les arts». On devrait dire aux jeunes: «Certes, vous pouvez choisir de devenir poète ou dramaturge, mais acceptez les conséquences de votre choix de carrière».

Récemment encore, les jeunes des écoles secondaires de l'Ontario recevaient en général moins de 15 minutes d'orientation professionnelle par an. C'est insuffisant. On peut faire beaucoup mieux. Nous essayons de sensibiliser à des professions non traditionnelles les jeunes filles de huitième et de neuvième années que nous accueillons, car dans un collège comme le mien, il y a 2 000 jeunes femmes qui veulent se lancer en puériculture. C'est une profession honorable et intéressante, mais parmi ces jeunes femmes, certaines ont fait des mathématiques, de la physique et de la chimie jusqu'en 13<sup>e</sup> année, et il n'y a que dix étudiants dans notre programme de génie métallurgique. Elles n'ont jamais entendu parler de métallurgie; elles ne connaissent rien de l'industrie de la céramique ou du textile. Par rapport à la haute technologie, l'avenir du pays est menacé dans la mesure où des cerveaux brillants ne sont pas sensibilisés à ce domaine. Encore une fois, l'information est capitale.

**Le président:** Que faisons-nous à cet égard et au sujet des professeurs qui encouragent cette situation? Au cours d'une conférence d'enseignants à laquelle j'ai participé à Montréal, un ancien professeur, un homme d'à peu près mon âge, a dit que les filles ont un esprit plus ordonné que les garçons mais qu'elles sont moins créatives ou imaginatives. Je me suis emparé du micro pour dire que c'était de la foutaise.

Qui fait croire à ces jeunes filles qu'elles ne peuvent devenir métallurgistes et pourquoi?

**M. Garber:** C'est une question très importante. Dans une école secondaire catholique de Kitchener, une dame enseigne les mathématiques et nous lui devons certaines des meilleures mathématiciennes du pays. En passant, c'est une école de filles.

Ceux qui ont une telle attitude et des conceptions aussi archaïques causent du tort à nos jeunes, délibérément dans bien des cas. Il faut s'en défaire et sans se gêner. Il faudrait les sortir à coups de pied, mais c'est difficile.

**Le président:** Toujours sur le même sujet, vous avez commencé par dire que nos écoles secondaires étaient élitistes...

**M. Garber:** Ce n'est pas un vilain mot.

**Le président:** Non, et je suis d'ailleurs en faveur d'un enseignement élitiste. C'est à cela que je veux en venir.

[Text]

If you say that we must not discourage youngsters, but show them that if they want to live dangerously they can go into the arts, or girls can become metallurgists or textile engineers, then there has to be great emphasis on mathematics and physics in high schools. If you are going to tell those youngsters that those are good jobs, you are going to also have to say "Studying these difficult subjects is good for you".

How do you do that without creating the class—which exists in all high schools—in which the youngsters who take the difficult subjects become the academic elite and the teachers' joys?

**Mr. Garber:** Senator, one of the major problems in this country, in fact in North America, is to get involved with value systems. As you know, the kids get 14,000 hours of television and 12,000 hours of schooling by the time they are 18 years of age. When Hulk Hogan is a cult hero of young people, when intellectual attainment is sneered at, when peer pressures are developing career choices that will see young kids gleefully accepting poge and thinking that is the way to live, then we have a hell of a problem.

The solution is long and broad. However, I do not think it is anything that will be solved overnight. It is incremental solutions.

I saw a high school in Hamilton last week that has its Ontario scholars, its 80 percenters, its 90 percenters and its 70 percenters in the Hall of Fame cabinet where all their sport medallions and emblems used to be. Perhaps it is going to take time. Parents dump their kids in the school system. They are both hustling to make a buck to buy the Jaguar when they could use the Jeep, to use that expression. The kids are the losers because the value system in a free country like this is not something that is predetermined by government or by anybody else.

The value systems that our young people have—and this is the employers' main complaint—are not productive value systems. I am not talking about turning out docile widget makers.

In the last 21 years in the college system, I have seen a lack of adventurousness on the part of students. The Armed Forces, for instance, as a career, is sneered at by young people today. Yet, some of the best training in the world is in the Canadian Armed Forces. We have difficulties with peer pressures and value systems.

**The Chairman:** Senator Robertson, do you have any questions?

**Senator Robertson:** I am listening very hard. What Mr. Garber is saying is right on. It is a long-term process, and God knows how we start moving it around.

What this gentleman is saying is being recognized by a lot of people. Unfortunately, we seem to be in a straightjacket to do anything about it. We do not seem to have the will to start changing it around, although, as you say, there are some areas perhaps. It is most difficult.

[Traduction]

Si vous dites que nous ne devons pas décourager les jeunes, qu'il faut leur montrer que s'ils veulent vivre dangereusement, ils peuvent se lancer dans le domaine des arts et que les filles peuvent devenir métallurgistes ou encore ingénieurs dans le textile, alors il faut insister sur les mathématiques et la physique dans les écoles secondaires. Si vous dites à ces jeunes que ces professions sont de bonnes professions, il faut aussi leur dire qu'ils doivent étudier ces matières difficiles.

Comment le faire sans créer une classe—il y en a une dans toutes les écoles secondaires—dans laquelle les jeunes apprennent les matières difficiles, deviennent l'élite scolaire et font la joie de leurs professeurs?

**M. Garber:** Sénateur, l'un des principaux problèmes dans notre pays, en fait en Amérique du Nord, concerne les systèmes de valeurs. Comme vous le savez, arrivés à 18 ans, les enfants ont eu 12 000 heures de cours et 14 000 heures de télévision. Quand Hulk Hogan est un héros pour les jeunes, quand on dénigre l'épanouissement intellectuel, quand les pressions des camarades font que les jeunes en viennent à considérer l'assurance-chômage comme un mode de vie, on a un sacré problème.

La solution est complexe et demande du temps. Je ne pense pas qu'on puisse régler ce problème du jour au lendemain. En fait, les solutions sont progressives.

Dans une école de Hamilton que j'ai vue la semaine dernière, les photographies des boursiers de l'Ontario et des étudiants qui ont fini avec 90, 80 et 70 p. 100 sont derrière la vitrine où se trouvaient auparavant les médailles et emblèmes sportifs. Il faudra sans doute du temps. Les parents s'en remettent au système scolaire. Les deux s'affairent à gagner de l'argent pour s'offrir une Jaguar, alors qu'ils pourraient se contenter de moins. Ce sont les enfants qui en souffrent, car dans un pays libre, le système de valeurs n'est pas quelque chose de déterminé d'avance par le gouvernement.

Les systèmes de valeurs de nos jeunes ne sont pas productifs et c'est la principale plainte que formulent les employeurs. Je ne veux pas dire qu'il faudrait faire de nos jeunes de dociles fabricants de gadgets.

Depuis 21 ans que je suis dans le système scolaire, je constate chez les jeunes un manque de hardiesse. Par exemple, ils dénigrent les carrières dans les forces armées. Pourtant, les Forces armées canadiennes assurent une formation parmi les meilleures au monde. Les pressions que les jeunes exercent entre eux et leurs systèmes de valeurs nous posent des difficultés.

**Le président:** Sénatrice Robertson, avez-vous des questions?

**Le sénateur Robertson:** J'écoute très attentivement. Ce que dit M. Garber est très juste. Il s'agit d'un processus à long terme et Dieu sait comment on peut l'enclencher.

Beaucoup sont d'accord avec ce que dit ce monsieur. Malheureusement, c'est comme si nous étions dans une camisole de force. On dirait que nous n'avons pas la volonté de commencer à faire bouger les choses, mais comme vous le dites, il y a sans doute des percées. C'est très difficile.



[Text]

I have no questions. I appreciate Mr. Garber's comments because I think he is dead on.

**The Chairman:** You have put your finger on something that is very important, and that is the parental attitude. Perhaps we should have exit exams, say, after 10 years of school, demanding, as they do, say, in Germany, from all kids, even those who are going to go into vocational training on the shop floor, mother-tongue skills, some skills in a second language, a pretty solid grounding of math, plus other things. If they do not pass that exam, they are not even hired to work through vocational training in a factory. Those who pass it with higher marks are likely to get apprenticeship slots in Bayer, Siemens, Mercedes, and those with low marks will end up sweeping the floor in a barber shop.

This would put some pressure on parents because it makes it quite clear to them that if they do not worry about how their kids are studying and they do not make conditions in the home such that they can study, then the future of their kids will be jeopardized because they are going to fail that exam. Would a pressure like that help?

**Mr. Garber:** Senator, I do not know if you can legislate that kind of requirement. The State of California put the carrot on the other end of the stick. Instead of government coming to an educational institute like mine and paying out large sums of money for training and then finding out, if follow-up studies are done, that 50 percent of those people might not have found employment and therefore the taxpayers' was wasted, the State of California has decreed that an educational institution does not receive one cent of a training dollar until 90 days after the trainee has been placed on a job. In other words, the emphasis is on placement.

Young people want to work and young people want to make money. There is not a parent in the world who do not want to see their kids do well and get good jobs. However, there is a tremendous amount of cynicism regarding the training process and the school process. There are only five schools in this province that do follow-ups on their school children. If we emphasize the need for placement, which is the highest level of accountability the system can give its young people, then we might see some changes because then there is a payoff for involvement in school.

**The Chairman:** Thank you. Miss Dearing.

**Miss Christine Dearing, Research Co-ordinator:** I have a question directly related to the Industry Education Council.

You have had great success in getting the interest, not only of community members and educators, but of business people. What have you done to convince business people that it is in their interest to collaborate with you and to provide young people with this experience when they are not necessarily going to get direct benefits from it?

**Mr. Garber:** One thing we found out is that employers have kids, and that their children are going through the same agonizing transition problems. They can identify with that.

[Traduction]

Je n'ai pas de questions. J'apprécie les observations de M. Garber, qui a parfaitement raison à mon avis.

**Le président:** Vous avez touché du doigt quelque chose de très important, l'attitude des parents. Nous devrions peut-être faire subir aux jeunes des examens après leur 10<sup>e</sup> année, disons, et exiger de tous, y compris de ceux qui s'orientent vers la formation professionnelle en usine, qu'ils aient une bonne connaissance de leur langue maternelle, une certaine connaissance d'une langue seconde, de très solides bases en mathématiques, et d'autres choses, comme cela se fait en Allemagne, par exemple. En cas d'échec, ils ne pourraient même pas être embauchés dans une usine en faisant de la formation professionnelle. Ceux qui ont les meilleures notes obtiennent probablement des postes d'apprenti chez Bayer, Siemens ou Mercedes, tandis que les plus faibles vont balayer le plancher dans un salon de coiffure.

Ce serait un moyen de faire pression sur les parents, car il serait bien clair que s'ils ne se souciaient pas des études de leurs enfants, s'ils ne créaient pas à la maison des conditions qui y soient propices, ils compromettraient l'avenir de leurs enfants, car ceux-ci échoueraient cet examen. Une pression semblable serait-elle utile?

**M. Garber:** Sénateur, je ne sais pas si l'on peut prévoir ce type d'exigences dans une loi. L'État de la Californie a placé la carotte à l'autre bout du bâton. Au lieu de verser d'importantes subventions aux établissements d'enseignement comme le mien, pour découvrir par la suite que 50 p. 100 des élèves n'ont pas trouvé d'emploi et que l'argent des contribuables a donc été gaspillé, il a décrété qu'il ne débourserait pas un sou pour la formation avant que ne se soit écoulé un délai de 90 jours après que les élèves ont été placés. Autrement dit, l'accent est mis sur le placement.

Les jeunes veulent travailler et gagner de l'argent. Il n'y a pas de parents au monde qui ne veulent que leurs enfants fassent leur chemin et obtiennent un bon emploi. Cependant, il y a beaucoup de cynisme à l'égard du processus de formation, du processus scolaire. Dans notre province, il n'y a que cinq écoles qui offrent des services postsecondaires. Si nous insistons sur le placement, ce qui serait faire preuve de la plus haute responsabilité envers les jeunes, nous pourrions assister à certains changements, car il y aurait alors un net intérêt à s'occuper de la scolarité.

**Le président:** Merci. Mademoiselle Dearing.

**Mlle Christine Dearing, coordonnatrice de recherches:** J'ai une question qui se rapporte directement à l'Industry-Education Council.

Vous avez réussi à intéresser non seulement des membres du grand public et des enseignants, mais aussi du milieu des affaires. Qu'avez-vous fait pour convaincre les hommes d'affaires de collaborer avec vous et d'offrir aux jeunes cette expérience, alors qu'ils n'en tireraient peut-être pas directement profit?

**M. Garber:** Nous avons, entre autres, découvert que les employeurs avaient eux-mêmes des enfants et que leurs enfants

[Text]

They also see from the hiring processes that they are turning down four out five candidates for any kind of a job. Their are well aware of the absentee problems and the lack of pursuing a good job and the lack of enthusiasim about work.

What got our council going was employers achieving consensus on the problem that we face in our community. The IEC came out of the national Association of Manufacturers educational workshop. They were very concerned about discipline and a productive work force. Aside from the idealogical overtures there, the concerns from employers are common sense and they want to see something done. They are not involved with rhetoric anymore.

It is very difficult for us to show concrete results. It is incremental; it is long going; it is a process. We are seeing results, but it will take a number of years before we can really quantify our success.

**Miss Dearing:** In how many other communities besides Hamilton-Wentworth are there similar councils?

**Mr. Garber:** Niagara Penninsula has a joint committee; Scarborough has just struck an Industry Education Council; Kingston had the second council in the province; Oshawa-Durham has a council in the process of formation; Peterborough has been looking at a council; Barrie has been thinking about a council; Montreal has a council formed and in the process of becoming effective. There are other communities that are in touch with us and getting involved with this kind of solution to the problem.

**Senator Robertson:** As a follow-up to one of Christine's questions, sir, if you had a council in an area of high unemployment where your average of placement, at least in the local area, would be lower simply because of the high unemployment, would you then search for employment for these young people in other areas where there is employment or do you limit yourself to your own community?

**Mr. Garber:** Senator, that is a good question. I had a bus load of young people from St. Catharines come to Mohawk College last week. They were amazed when I told them that St. Catharines has the highest youth unemployment statistic in the province.

One of the major problems in the penninsula, granted it is a beautiful part of the province, is that the young people are in love with their community and they do not want to leave it. If there is any major problem in our community, it is what we call the "green queen disease". We have a statue of Queen Victoria in one of our parks. We post signs around the college telling students to beware of the green queen disease. The statue of Queen Victoria is a homing device for pigeons, not for graduating students: be prepared to go where the jobs are.

We are in the heart of employment Canada in that neck of the woods. For communities that are not, it is important that we tell young people if they have career aspirations and career ambitions, they have to be able to go where those ambitions

[Traduction]

connaissaient les mêmes problèmes de transition que les autres. Ils peuvent s'identifier à cela.

Ils constatent aussi que sur cinq candidats qui se présentent chez eux, quatre sont renvoyés. Ils sont également conscients de l'absentéisme et du manque d'enthousiasme et de motivation.

Notre conseil est né du consensus auquel sont parvenus les employeurs au sujet du problème auquel notre collectivité fait face. L'IEC est issu de l'atelier national sur l'enseignement tenu par l'Association des manufacturiers. Les employeurs se préoccupent de la discipline et veulent un effectif productif. Outre les considérations idéologiques, leurs préoccupations relèvent du simple bon sens et ils veulent que quelque chose se fasse. Ils ne se contentent plus de beaux discours.

Il nous est très difficile de faire état de résultats concrets. Les progrès se font petit à petit; c'est un processus. Il y a des résultats, mais il nous faudra attendre un certain nombre d'années avant de pouvoir véritablement quantifier notre succès.

**Mlle Dearing:** Dans combien d'autres localités à part Hamilton-Wentworth existe-t-il des conseils semblables?

**M. Garber:** La péninsule du Niagara a un comité mixte. Scarborough vient de mettre sur pied son propre conseil. Kingston est la deuxième à avoir créé le sien. Celui d'Oshawa-Durham est en voie de formation. Peterborough envisage d'en créer un, ainsi que Barrie, et Montréal en a créé un aussi, qui est sur le point de commencer ses travaux. D'autres localités sont en contact avec nous et s'orientent vers ce genre de solution.

**Le sénateur Robertson:** Pour faire suite à l'une des questions de Christine, monsieur, si vous aviez un conseil dans une région où le chômage est élevé et où le taux de placement est inférieur à la moyenne simplement à cause de ce chômage élevé, cherchiez-vous de l'emploi pour les jeunes dans d'autres régions ou vous limiteriez-vous à la vôtre?

**M. Garber:** Sénatrice, c'est une bonne question. Un groupe de jeunes de St. Catharines est venu au collège Mohawk la semaine dernière. Ils ont été stupéfaits d'apprendre que c'est à St. Catharines qu'il y a le plus de jeunes chômeurs de la province.

L'un des principaux problèmes dans la péninsule, qui est un des beaux coins de la province, je vous le concède, c'est que les jeunes l'aiment et ne veulent pas la quitter. S'il y a un problème grave dans notre région, c'est celui de la «reine verte», comme nous le disons. Dans un de nos parcs, nous avons une statue de la reine Victoria. Nous posons des affiches du collège pour dire aux étudiants de se méfier du problème de la reine verte. La statue de la reine Victoria peut servir aux pigeons, pour s'autoguider, mais non aux diplômés, qui doivent être disposés à s'en aller là où sont les emplois.

Heureusement, il y a beaucoup d'emplois dans cette partie du Canada, mais dans les localités où ce n'est pas le cas, il importe de dire aux jeunes que s'ils ont des aspirations et des ambitions professionnelles, ils doivent être prêts à s'en aller là

[Text]

can be realized. That is one of the problems that they're having up north. A community does not want to lose its young people.

We have to understand that also, but quite often there are opportunities in the community where training in another area and then coming back with those acquired skills means a community is a winner in both situations. Its young people come back and reinvest their skills in the community.

**Senator Robertson:** Thank you. It seems when you have a very low employment rate it is a lot easier. Coming from the Atlantic provinces I understand what you are saying. People do not want to leave home, but they are forced to leave home to find the employment. They like the environment; they like the lifestyle. It is very difficult.

You have referred to California and the 90-day stretch before payment for certain institutions. Are those the vocational community college types of institutions or does it go back into the high school?

**Mr. Garber:** Right now it is at the community college level. As you know, there is training taking place in the high school systems. That was an across-the-board decision made in the states because so many programs were being set up at great expense and there was no payoff in terms of placement. That is a habit, unfortunately, that a lot of the institutions got into which carried over from the high school system. High schools do not see placement as being part of their mandate. We beg to differ with them.

**Senator Robertson:** Thank you very much. You have been most helpful.

**Mr. Garber:** You are welcome.

**Miss Dearing:** You have a successful model for placing young people, for getting the community interested in what is going on and for sharing the expertise that community members might have with young people. Have you distributed this information to communities outside of Ontario? Do you think that that would be an effective way of expanding this model?

**Mr. Garber:** We have distributed information. In fact, we have a handbook on how to set up an industry education counsel that has been distributed to at least 30 of the 50 states and into all of the provinces. In fact, in Nova Scotia, there is strong interest in Halifax in an industry education counsel. They have been getting involved in a lot of our information.

If you heard that Beverly Hills High School in California has purchased job search handbooks from Hamilton, Ontario, believe it—it happened. We have been successful in that area.

**Miss Dearing:** Could you make those documents available to us?

**Mr. Garber:** I certainly can.

**Miss Dearing:** Thank you.

**The Chairman:** Mr. Garber, you have been a marvelous witness; I much enjoyed it. Thank you for coming.

**Mr. Garber:** Thank you.

[Traduction]

où ils pourront les réaliser. C'est l'un des problèmes qu'on a dans le Nord. Une localité ne veut pas perdre ses jeunes.

Il ne faut pas oublier non plus que souvent, les jeunes ont la possibilité d'obtenir une formation ailleurs et ils reviennent exercer leur profession dans leur localité où ils investissent leurs compétences. On gagne ainsi sur les deux tableaux.

**Le sénateur Robertson:** Merci. Il semble que les choses soient beaucoup plus faciles quand il n'y a pas beaucoup d'emploi. Je viens des provinces de l'Atlantique et je comprends ce que vous dites. On ne veut pas partir, mais on est bien obligé de le faire pour trouver du travail. On aime le cadre, on aime le mode de vie. C'est très difficile.

Vous avez parlé de la Californie et au délai de 90 jours avant le versement de subventions à certains établissements. S'agit-il de collèges d'enseignement professionnel ou de simples écoles secondaires?

**M. Garber:** Actuellement, il en est ainsi pour les collèges communautaires. Comme vous le savez, il y a des écoles secondaires qui assurent une formation professionnelle. C'est une décision générale que les États ont prise parce qu'il y avait tellement de programmes coûteux qui étaient mis en place mais qui ne rapportaient rien du point de vue placement. Malheureusement, de nombreux établissements ont pris cette habitude qu'ils ont hérité des écoles secondaires. Celles-ci considèrent qu'il ne leur appartient pas de s'occuper de placement. Nous ne sommes pas d'accord.

**Le sénateur Robertson:** Merci beaucoup. Votre témoignage nous est très utile.

**M. Garber:** Je vous en prie.

**Mlle Dearing:** Vous avez un excellent modèle d'organisation qui vous permet de placer les jeunes, d'intéresser la collectivité et de lui faire partager ses compétences avec eux. Avez-vous diffusé ces renseignements à l'extérieur de l'Ontario? Pensez-vous que ce serait un bon moyen de donner de l'extension à ce modèle?

**M. Garber:** Nous avons diffusé l'information. En fait, notre manuel qui explique comment mettre sur pied un conseil a été distribué dans au moins 30 des 50 États, ainsi que dans toutes les provinces. En Nouvelle-Écosse, la ville de Halifax s'intéresse vivement à la création d'un conseil. Elle a lu bon nombre de nos documents.

Si vous entendez dire que la Beverly Hills High School, en Californie, a acheté à la ville de Hamilton (Ontario) des manuels sur la recherche d'un emploi, il faut le croire, car c'est vrai. Nous avons eu du succès dans cette région.

**Mlle Dearing:** Pourriez-vous nous fournir des documents?

**M. Garber:** Certainement.

**Mlle Dearing:** Merci.

**Le président:** Monsieur Garber, vous avez été formidable; j'ai beaucoup aimé votre témoignage. Merci d'être venu.

**M. Garber:** Merci.



*[Text]*

**The Chairman:** That is part of the beauty of being a senator. One learns so much from so many extraordinary people like yourself. I am most grateful.

**Mr. Garber:** Thank you, sir. It has been a pleasure to be here.

**The Chairman:** We will take a five minute break before we hear from you, Mrs. Maddocks and Mrs. Carter. Thank you for smoking outside; smoking in here is prohibited.

The committee adjourned for five minutes.

The committee resumed.

**The Chairman:** Our witnesses are Nora Maddocks and Beth Carter of the société Nora Maddocks and Associates Inc. from British Columbia.

On my left is Senator Brenda Robertson.

**Senator Robertson:** Good morning.

**The Chairman:** Senator Yvette Rousseau is over there.

**Senator Rousseau:** Bonjour.

**The Chairman:** I am Philippe Deane Gigantès. Please begin your presentation—about ten minutes, maybe—and we will ask questions.

**Ms. Nora Maddocks, President, Nora Maddocks and Associates Inc.:** Thank you. I have termed my presentation "Investing in People" because I believe that that is what we are talking about when it is adult education.

The Senate Subcommittee on Training and Employment is examining Canada's approach to vocational and technical education and training. The subcommittee has, no doubt, heard the views of many experts in this field, and I suspect that members of the subcommittee are likely having trouble keeping the "elephants" in focus as its parts are described.

The need for adult education and training is indisputable. Almost one quarter of Canadian adults are functionally illiterate. A recent pilot project in British Columbia assessing the employability of people on income assistance found that over one-third needed more training in order to become employed. Every employer in the country can tell you how difficult it is to find suitable employees. I myself can do that, as I recently advertised for a word processing operator. After interviewing 21 candidates, I was unable to hire any of them. Their standard of knowledge was minimal, even though they had been trained—some in private sector and some in the public sector.

The invitation I received from Senator Gigantès posed the question: Does Canada do enough in vocational and technical education and training? I can only answer that Canada's taxpayers should be getting a better return on the investment of their dollars in training. What I am about to say today is offered not as criticism of any individual, agency or government, but as documentation of the shortcomings in our current approach to managing Canada's investment in people.

In addition to consulting in the design and installation of office automation systems, I operate a private training institute

*[Traduction]*

**Le président:** Cela fait partie des charmes de la charge de sénateur. On entend tellement de personnes extraordinaires comme vous. Je vous suis très reconnaissant.

**M. Garber:** Merci, monsieur. Ce fut un plaisir pour moi.

**Le président:** Nous ferons une pause de cinq minutes avant d'entendre M<sup>me</sup> Maddocks et M<sup>me</sup> Carter. Je vous prie de sortir si vous désirez fumer, car c'est interdit dans cette pièce.

Le comité suspend ses travaux pendant cinq minutes.

Le comité reprend ses travaux.

**Le président:** Nos témoins sont Nora Maddocks et Beth Carter de la société Nora Maddocks and Associates Inc. de Colombie-Britannique.

A ma gauche, la sénatrice Brenda Robertson.

**Le sénateur Robertson:** Bonjour.

**Le président:** Le sénateur Yvette Rousseau est là-bas.

**Le sénateur Rousseau:** Bonjour.

**Le président:** Je suis Philippe Deane Gigantès. Veuillez faire votre déclaration; je vous accorde environ dix minutes, après quoi nous passerons aux questions.

**Mme Nora Maddocks, présidente, Nora Maddocks and Associates Inc.:** Merci. J'ai intitulé mon exposé «L'investissement dans la personne», car j'estime que c'est de cela qu'il s'agit quand on parle d'éducation permanente.

Le Sous-comité de la formation et de l'emploi examine l'approche du Canada en matière de formation professionnelle et technique. Il a sans doute entendu de nombreux spécialistes de ce domaine et j'imagine que les membres du sous-comité ont du mal à ne pas perdre de vue l'essentiel.

L'éducation permanente est une nécessité indiscutable. Au Canada, près du quart des adultes sont des analphabètes fonctionnels. Un projet pilote récemment réalisé en Colombie-Britannique révèle que plus du tiers de ceux qui bénéficient de programmes de soutien du revenu devraient d'abord obtenir une formation pour pouvoir trouver de l'emploi. Tous les employeurs du pays vous diront jusqu'à quel point il est difficile de trouver des employés qualifiés. J'en ai moi-même fait l'expérience récemment, alors que je cherchais un opérateur de machine de traitement de texte. Après avoir interviewé 21 candidats, je n'en ai retenu aucun. Leurs connaissances étaient nettement insuffisantes, bien qu'ils aient suivi des cours, certains dans le secteur privé, d'autres dans le secteur public.

Dans l'invitation qu'il m'a envoyée, le sénateur Gigantès demandait si le Canada en faisait assez dans le domaine de la formation professionnelle et technique. Je ne peux que répondre que le contribuable canadien devrait en avoir davantage pour son argent. Mon propos aujourd'hui n'est pas de critiquer des personnes, des organismes ou des pouvoirs publics, mais plutôt de faire état des lacunes que l'on peut actuellement déceler dans notre façon de gérer l'investissement dans la personne.

Non seulement j'offre des services d'expert-conseil en matière de conception et d'installation de systèmes de bureau-

*[Text]*

presently specializing in word processing and about to expand into personal computers. I know the market demand for qualified word processor operators both from my consulting practice and from placement requests to the temporary help services division of my company. Judging from the correspondence I received from this subcommittee and members of Parliament, Parliament Hill itself is in need of qualified word processor operators.

I have gone out of my way to co-operate with Employment and Immigration in training their clients for this field, in which there is a clear market demand. The appendix to this brief documents the bureaucratic mine field that I encountered over the last eight months. The correspondence received from the Acting District Training Co-ordinator for the B.C. Yukon Region demonstrates a concern for the administration of training, not training itself. While bureaucrats from the federal and provincial government were busy negotiating an agreement on training last year, no training was purchased from private schools in British Columbia. While the bureaucrats were sorting out their respective responsibilities, I trained a woman who had been unemployed for three years and who was about to turn to social assistance. She had to borrow money from her brother to pay for her course as CEIC could not sponsor her in my school. She was hired by the B.C. Ministry of Health as a word processor the week before she graduated; upon graduation, she went directly to work.

Presently in British Columbia, the provincial government insists that only 10 per cent of CEIC's annual training expenditures be allotted to purchases from private training schools. Moreover, every individual purchase that CEIC chooses to make from a private school must be approached by officials of the Provincial Ministry of Advanced Education and Job Training. The province requires that private schools be responsible for individual client assessment as to training readiness. Further, each school is assessed by the province regarding training qualifications, training cost competitiveness and placement results history. Training effectiveness must be monitored by the private school and reported to CEIC via 90-day follow up on each client. Private training institutions which do not maintain a record of placing 80 per cent of their graduates in jobs are dropped from the provincially-maintained list of institutions eligible to receive CEIC clients. Other than the fact that there is no competitive bidding process for suppliers of training and no requirements that students spend any significant portion of training actually hands on, I fully endorse this process of ensuring effective private training. However, fully 90 per cent of the training expenditures in B.C. are made in the public sector institution for which there is no such effectiveness monitoring.

Under the Federal/Provincial Agreement on Training, the B.C. Ministry of Education has the "right to first offer" for training CEIC clients, a responsibility recently assigned to the Ministry of Advanced Education and Job Training. In exercising this option, the provincial government insists that the

*[Traduction]*

tique, mais je dirige aussi un établissement privé de formation; nous nous spécialisons dans le traitement de texte et nous sommes sur le point de nous lancer dans les ordinateurs personnels. D'après ma propre expérience et d'après les demandes de placement que reçoit la division des services d'aide temporaire de ma société, je sais qu'on a besoin d'opérateurs de traitement de texte qualifiés sur le marché. Et d'après les lettres que j'ai reçues du sous-comité et de députés, le Parlement lui-même en a besoin.

Pendant un certain temps, j'ai, de concert avec Emploi et Immigration, travaillé à la formation dans ce domaine, dans lequel il y a une nette demande. Le document annexé à mon mémoire fait état du champ de mines bureaucratique que j'ai eu à traverser au cours des huit derniers mois. La lettre du coordonnateur adjoint de la formation responsable de la région du Yukon traduit une préoccupation à l'endroit de l'administration de l'information plutôt que de la formation elle-même. Pendant que les fonctionnaires fédéraux et provinciaux s'affairaient à négocier une entente sur la formation l'an dernier, aucune école privée de la Colombie-Britannique ne recevait de contrat de formation. Pendant qu'ils départageaient leurs responsabilités respectives, j'ai moi-même assuré la formation d'une femme qui était en chômage depuis trois ans et qui s'appêtait à se tourner vers l'aide sociale. Elle a dû emprunter de l'argent à son frère pour payer son cours, car la CEIC ne pouvait la subventionner si elle s'inscrivait dans mon école. Une semaine avant de finir son cours, elle a été engagée comme opérateur de traitement de texte par le ministère de la santé de la Colombie-Britannique; à sa sortie de l'école, elle a donc tout de suite commencé à travailler.

Actuellement, le gouvernement de la Colombie-Britannique veut que seulement 10 p. 100 du budget de formation annuel de la CEIC soit affecté aux établissements privés de formation. De plus, tout contrat que la CEIC choisit de conclure avec une école privée doit être examiné par les fonctionnaires du Ministry of Advanced Education and Job Training. La province exige que les écoles privées évaluent elles-mêmes dans quelle mesure des candidats sont prêts à suivre des cours. En outre, elle évalue chaque école en ce qui concerne la qualité de la formation assurée, les coûts par rapport à ceux des autres établissements et les résultats déjà obtenus sur le plan du placement des élèves. L'efficacité de la formation doit être contrôlée par l'école, qui doit en faire rapport à la CEIC 90 jours après que chaque client a terminé son cours. Les établissements privés de formation qui ne réussissent pas à placer 80 p. 100 de leurs diplômés sont rayés de la liste provinciale des établissements ayant le droit d'accueillir des clients de la CEIC. Outre le fait qu'il n'y a pas de système d'appel d'offres pour ceux qui assurent la formation et que les élèves ne sont pas tenus de faire une part importante de travaux pratiques, j'appuie pleinement le contrôle de la formation privée. Cependant, les établissements publics reçoivent 90 p. 100 des subventions de la Colombie-Britannique et ils ne font pas l'objet d'un tel contrôle.

Dans le cadre de l'entente fédérale-provinciale sur la formation, le ministère de l'Éducation de la C.-B., où l'on vient de créer ce ministère de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle, a la priorité pour la formation des clients de la CEIC. En exerçant ses options, le gouvernement de la



*[Text]*

CEIC channel 90 per cent of all federal training expenditures into provincially controlled community vocational and technical colleges. The CEIC is required to "block buy" training seats from community colleges as a result of this arrangement and, at the end of each fiscal year, to pay for entire courses, whether CEIC clients were trained or not. Further, British Columbia requires the CEIC to purchase sets in courses implemented under the province's "JOB TRAC" program. The CEIC is charged \$45.70 per day per student in each course, whereas a fee-paying student is charged \$151 for his books and \$80 per month tuition. The charge to the CEIC for one month would be approximately \$900, compared to \$80 for anyone else.

Further illustrating the minimal level of federal control over the expenditure of federal training dollars in British Columbia is a recent advertisement in a Victoria paper, which was placed by the local community college and which featured the CEIC logo, which announced the availability of a word processing course to UI recipients with 20 words per minute typing skills. If a private training institute had run such an ad, not only would the operator likely have been sued by the government, but he would have become a professional laughing stock. An individual with 20 words per minute typing skills is still too busy finding the right keys on a typewriter to be ready for training on a word processor.

This bureaucratically abusive relationship would be acceptable if it were cost efficient and produced results superior to private sector training. Evidence suggests that it is neither. A direct comparison between the basic word processing course offered in my school, for instance, and that offered by the local community college in Victoria will illustrate the cost question. The provincial government charges the CEIC \$642 for a 20-day, four-week word processing course—a per diem cost of \$32.10 per student. It should be noted again that an individual fee-paying student enrolling in the same course would be charged \$145 tuition plus \$15 for books.

**The Chairman:** This is at your school?

**Ms. Maddocks:** No, this is at the CEIC. In my school it is \$400 for a 14-day course.

**The Chairman:** What you are saying, then, is that your province is taking the federal government for a ride.

**Ms. Maddocks:** You bet.

Training CEIC clients in private sector schools limits the agency's expenditure to the actual direct cost of training. Any profits that might be made are recoverable by both levels of government via corporate tax. The public sector schools, however, are taxpayer supported. Therefore, an accurate training cost calculation for training purchased from public sector schools should factor in all public sector costs incurred as well as direct training charges. These taxpayer-supported cost categories include: initial capital costs for buildings and equipment; foregone tax revenue on the purchase of equipment and supplies and on-going and practically irreversible commitments to faculty and other employee salaries and benefits. In British Columbia, the provincial government implements training courses, then structures its charges to CEIC so as to

*[Traduction]*

province demande à la CEIC de verser 90 p. 100 des frais fédéraux aux collèges de formation professionnelle et technique qui relèvent de sa compétence. La CEIC est donc obligée d'acheter en bloc des «places» dans les collèges communautaires et à la fin de chaque année financière, de payer tous les frais de cours, que les clients de la CEIC aient reçu une formation ou non. En outre, la province demande à la Commission d'acheter des places pour des cours offerts dans le cadre du programme provincial «JOB TRAC». La Commission paye 45 70 \$ par jour et par étudiant pour chaque cours, alors qu'un étudiant autonome paye 151 \$ pour ses livres et 80 \$ par mois pour ses frais de scolarité. La Commission verse environ 900 \$ par mois alors qu'un étudiant ordinaire débourse 80 \$.

Pour mieux vous montrer comment le contrôle fédéral est faible sur les dépenses de formation en Colombie-Britannique, dernièrement paraissait dans un journal de Victoria une annonce passée par le collège communautaire local et portant le symbole de la CEIC, dans laquelle on offrait un cours de traitement de texte aux bénéficiaires de l'assurance-chômage capables de dactylographier 20 mots à la minute. Si un collège privé avait fait paraître une telle annonce, non seulement le gouvernement l'aurait probablement poursuivi en justice, mais l'annonce aurait été la risée générale. En effet, une personne pouvant dactylographier 20 mots par minute est encore trop occupée à trouver les touches pour pouvoir suivre des cours de traitement de texte.

Ce genre de pratique abusive serait tolérable si c'était efficace et si les résultats obtenus étaient supérieurs à ceux du secteur privé. Ce n'est ni l'un ni l'autre. Pour vous donner une idée des coûts, je vais faire une comparaison entre les cours offerts dans mon école, par exemple, et ceux qu'offre le collège communautaire de Victoria. Le gouvernement provincial facture à la CEIC 642 \$ pour un cours sur le traitement de texte de 20 jours, ou de quatre semaines, soit 32 10 \$ par jour et par étudiant. Je rappelle qu'il en coûte 145 \$ d'inscription plus 15 \$ pour les livres à un étudiant autonome qui s'inscrit à ce cours.

**Le président:** Ce cours est offert à votre école?

**Mme Maddocks:** Non, à la CEIC. À mon école, il en coûte 400 \$ pour un cours de 14 jours.

**Le président:** Vous voulez dire que la province en prend trop à son aise avec les fonds fédéraux?

**Mme Maddocks:** Et comment!

Quand les cours de formation se donnent dans des écoles privées, les dépenses de la CEIC se limitent aux frais réels des cours. Tous les bénéfices qui pourraient en découler sont récupérés par les deux ordres de gouvernement par le biais de l'impôt sur les sociétés. Ce n'est pas le cas pour les écoles du secteur public qui sont financées par les contribuables. Par conséquent, pour établir ce que coûte réellement la formation donnée par les écoles du secteur public, il faudrait tenir compte de tous les coûts de ce secteur ainsi que des frais de formation directs, les coûts assumés par les contribuables incluent: les frais d'immobilisation pour les bâtiments et le matériel; le manque à gagner fiscal sur l'achat de matériel et de fournitures ainsi que les traitements et avantages sociaux des enseignants et des autres employés, qui représentent des engage-



*[Text]*

recover provincial capital costs for equipment. The charges to CEIC for training courses drop once the course equipment has been paid for, irrespective of whether CEIC clients actually took the course or landed a job.

There are indirect costs that should not be overlooked. The longer public sector course means continuing federal government expenditure supporting the UI recipient. The "block buying" practice carries another cost, at least in my area. There are highschool graduates and women re-entering the labour force who want to secure training before seeking work. Because these people do not qualify for public assistance, they find themselves on two-year or longer waiting lists for the programs they wish to enter and pay for themselves. They are told they must wait because all of the training seats are committed to UI recipients. Available facts about British Columbia college and institute budgets gives this the aura of a "disinformation" campaign. Twenty per cent of the enrolment in British Columbia community colleges can be attributed to seats purchased by CEIC, but 50 to 60 per cent of the revenue base of the colleges derives from the purchases the province insists CEIC make at those colleges. The colleges are turning away eager fee-paying students because the province has negotiated CEIC into becoming a "cash cow" for the college system.

Because public sector schools are not required to monitor their graduates for performance in the marketplace, it is impossible to compare training effectiveness. What I can report is that "graduates" of public sector courses are coming to my school to get properly trained. They discover once they hit the pavement that the "training" they received does not qualify them for employment.

If this case study illustrates what is happening in adult education and training across Canada, then it is appropriate that this subcommittee has been formed and that these hearings are taking place.

The fundamental problem with the present federal system of delivering training is that the programs subsidize institutions rather than invest in people. Millions of dollars are delivered to large public sector post-secondary schools. In British Columbia, \$21 million of the CEIC 1987-1988 direct training purchase budget is allotted to colleges and institutions with no accountability required at all. The plain fact is that, unlike their graduates, these institutions do not suffer the consequences of the quality of the training they provide.

It has been my experience that provincial officials discuss "federal" money and "cost recovery" and that federal officials speak of "provincial intransigence." The bottom line is this—we are talking about the taxpayers' money. The publication summarizing the 1985 First Ministers' consultation on training shows a definite awareness of the taxpayers' suspicion that the return on the training dollar is inadequate.

*[Traduction]*

ments permanents et pratiquement irréversibles. Le gouvernement provincial met en œuvre des cours de formation qu'il facture à la CEIC de manière à récupérer les frais d'équipement. Les frais imputés à la CEIC pour les cours de formation diminuent dès que l'équipement a été payé, que les clients de la Commission aient effectivement suivi le cours ou qu'ils aient trouvé un emploi.

Il y a également d'autres coûts indirects dont il faut tenir compte. Plus les cours se prolongent, plus le gouvernement fédéral doit verser des prestations de chômage. La méthode de l'achat de places en bloc a également une autre conséquence, du moins dans ma région. Des diplômés du secondaire et des femmes qui veulent se recycler, tiennent à parfaire leur formation avant de chercher un emploi. Parce qu'ils n'ont pas droit à l'aide sociale, ils se trouvent sur une liste d'attente de deux ans ou davantage pour s'inscrire aux programmes et payer eux-mêmes les cours. On leur dit qu'ils doivent attendre parce que toutes les «places» sont occupées par les prestataires de l'assurance-chômage. Quand on prend connaissance des budgets des collèges et établissements de la Colombie-Britannique, on a l'impression d'une campagne de désinformation. Vingt p. cent des inscriptions dans les collèges communautaires de la province représentent les places achetées par la CEIC, sur demande de la province; pourtant de 50 à 60p. 100 des recettes des collèges proviennent de celles-ci. Les collèges doivent refuser des étudiants autonomes désireux de s'inscrire parce que la province s'est arrangée pour que la CEIC devienne la «vache à lait» des collèges communautaires.

Parce que les écoles publiques ne sont pas tenues de vérifier si leurs diplômés réussissent à trouver un emploi, il est impossible de comparer le rendement de la formation. Ceux que j'appelle les diplômés du secteur public se présentent à mon école pour recevoir une véritable formation. Dès qu'ils sont sur le marché du travail, ils se rendent compte que la formation qu'ils ont reçue avant ne les qualifie pas pour occuper un emploi.

Si cette étude de cas montre ce qui se passe pour l'éducation des adultes et pour la formation professionnelle dans tout le Canada, alors votre sous-comité a parfaitement sa raison d'être et ses audiences tombent à point.

La faiblesse inhérente au système actuel des cours de formation professionnelle, c'est que les programmes subventionnent les institutions plutôt que d'investir dans les individus. Des millions de dollars sont versés aux établissements postsecondaires publics. Sur les crédits affectés à la CEIC en 1987-1988 pour la formation, 21 millions seront attribués à des collèges et à des établissements de la Colombie-Britannique sans qu'ils aient à rendre de comptes. En vérité, contrairement à leurs diplômés, ces établissements ne subissent pas les conséquences de la qualité de la formation qu'ils donnent.

D'après ce que j'en sais, les responsables provinciaux parlent de fonds fédéraux et de récupération des coûts pendant que les représentants fédéraux déplorent l'intransigence de la province. En fin du compte, c'est l'argent des contribuables qui est en cause. Selon un document qui résume la conférence des premiers ministres de 1985 sur la formation, les contribuables

*[Text]*

Economists say that capital moves to investments with the potential for the greatest return. It seems, however, that decisions about investing Canada's capital in adult training are made without regard to any kind of return at all. The literature available about the Canadian Jobs Strategy and all my own experience with the system suggests that concern focuses on the administration of training and the manipulation of training budgets, but not on training effectiveness. From the outside looking in, these autonomous bureaucracies seem to serve whatever ends are to their bureaucrats' advantage within the system in which they have to operate. Cumbersome regulations and requirements stifle and even penalize initiative in both clients and program administrators. Decision-making and signing authority are assigned to officials far removed from the people in need of training and the companies in need of trained workers.

Despite the stated good intentions of the Canadian Jobs Strategy, the top-down budget allocation process and continuing uncertainty over funding levels and guidelines means that local level officers cannot undertake long-term planning, much less try to evolve programs that effectively respond to the labour market. The approvals processed within the CEIC often mean that by the time an "okay" is given for an innovative course, the course has been given and finished without any CEIC client present. In British Columbia, CEIC training purchase allocations for the 1987-88 fiscal year have been made not on the basis of any analysis of economics or need for training availability but in proportion to what percentage of the province's working age population is to be found in each of five geographical regions. I have included a chart that illustrates the fiscal impacts of this change in direction on the 10 per cent of the budget allocated to private training purchases.

If B.C. is typical, it is clear that this country is misdirecting its investment in training. The Employment and Immigration Canada budget for training in private sector schools on southern Vancouver Island, for instance, has dropped from \$400,000 to \$139,000. At the same time, because of the purchase allocation system in B.C., the private training purchase budget stands at \$207,200 for all of northern B.C., where there is no private sector training school at all. No wonder the country is getting minimal return on its investment in training.

Lost in this bureaucratic shuffle is that one person trying to find employment who is, in fact, paying the price for the lack of accountability and effectiveness in our training system. A focus on the individual level is essential to understanding how this country can do better.

To get a practical perspective on training investment, it is useful to think of the worker as an entrepreneur, producing a special commodity—himself or herself—and marketing that commodity to potential customers—the employers. The labour market entrepreneur must decide whether an investment in "product development" will produce a greater return from the

*[Traduction]*

sont maintenant persuadés qu'il en n'ont pas pour leur argent en matière de formation.

Les économistes disent que l'argent va aux investissements où les perspectives de rendement sont les plus élevées. Il semble qu'en matière de formation des adultes, on a décidé d'investir le capital national sans tenir compte du rendement. D'après ce qu'on peut lire au sujet de la Planification canadienne de l'emploi et aussi d'après ma propre expérience, on peut conclure qu'on se préoccupe surtout de l'administration de la formation et de la répartition des budgets de formation, mais pas de l'efficacité de la formation elle-même. Vues de l'extérieur, ces bureaucraties autonomes semblent surtout chercher leur avantage au sein du système où ils opèrent. Des exigences et des règlements tâtilons répriment, et même pénalisent, toute initiative de la part des clients et des administrateurs. Le pouvoir de décision et celui de dépenser appartiennent à des fonctionnaires qui sont bien éloignés des préoccupations de ceux qui ont besoin de formation et des entreprises qui cherchent des travailleurs qualifiés.

En dépit des bonnes intentions affichées de la Stratégie canadienne d'emploi, le processus vertical des affectations budgétaires et l'incertitude continuelle qui règnent au sujet du financement et des directives, empêchent les fonctionnaires locaux de planifier à long terme, à plus forte raison d'élaborer des programmes qui répondent effectivement à la demande du marché. Les approbations émanant de la CEIC prennent tellement de temps qu'un cours innovateur aura été donné et terminé sans un seul client envoyé par elle. En Colombie-Britannique, la répartition des cours pour l'exercice 1987-1988 a été faite non à partir d'une analyse de l'économie ou des besoins en formation, mais en fonction de la population active de chacune des cinq régions géographiques de la province. J'ai joint un tableau qui illustre les conséquences financières de ce changement par rapport aux 10 p. 100 des crédits affectés aux cours donnés par les entreprises privées.

Si le cas de la Colombie-Britannique est typique, il est évident que notre pays investit à tort et à travers dans la formation. Les crédits d'Emploi et Immigration Canada pour les cours de formation dans les collèges privés dans la partie sud de l'île de Vancouver, sont tombés de 400 000 \$ à 139 000 \$. En même temps, à cause du système de répartition en Colombie-Britannique, le budget équivalait pour l'ensemble du nord de la province s'élève à 207 200 \$, et pourtant il n'y a dans cette région aucun établissement de formation professionnelle privé. Faut-il s'étonner que nos investissements dans la formation rapportent si peu?

Au milieu de ce fouillis bureaucratique, c'est celui qui essaye de dénicher un emploi qui fait les frais de l'absence de responsabilité et d'efficacité dans notre système de formation. Il est certain que nous pourrions faire mieux si on insistait surtout sur les besoins de l'individu.

Pour se faire une juste idée de l'investissement dans la formation, il faudrait comparer le travailleur à un entrepreneur qui produit un bien spécial—lui-même ou elle-même—et qui vend ce produit à des clients éventuels—les employeurs. L'entrepreneur, c'est-à-dire le travailleur, doit décider si l'investissement effectué dans le développement du produit



**[Text]**

"consumer". Like other entrepreneurs, labour market entrepreneurs succeed or fail according to their ability to make effective investment decisions. The federal-provincial consultation paper on training states that the primary responsibility for adult skills upgrading rests with workers themselves and with employers. The extent of training needs in this country is a clear signal that appropriate investment is not being made.

**The Chairman:** Could I interrupt to ask you to touch only on the highlights of what is left of your presentation? We have it before us and in this room we do not have part of the 25 per cent of Canadians who cannot read. If you take only another three minutes to make your presentation, we will still have time for questioning.

**Ms. Maddocks:** In that case I will skip to the section on education and training insurance, or one paragraph before that.

Canada has a system of unemployment insurance to which individual workers, their employers and government contribute capital in order to ensure the individual against sudden loss of income. This insurance replaces wages between jobs; it transfers capital to the individual to spend at his or her discretion. This replacement capital allows individuals the opportunity to invest more time and effort in looking for the right job, to invest in the job-filling market.

An education and training insurance system in Canada would allow individuals the opportunity to invest in education and training, to invest in the skill development market. Under such a scheme, individual workers could earn education and training credits towards a skill development voucher with a maximum face value. The vouchers could be cashed in and used to pay for the cost of education or training at any accredited public or private sector institution. The system revenues could derive from equal employee, employer and government contributions via payroll at a rate set by the federal government. Revenues would best flow to a dedicated trust fund and not enter general government accounts. Dedicated provincial and/or federal funds could be set aside to create vouchers for highschool graduates, social assistance recipients and the economically disadvantaged. An appendix to this brief provides additional details on how the education and training voucher system could work.

**The Chairman:** Thank you. It is extremely enlightening to hear from you on this subject. The problems between the provinces and the federal government were explored by the Senate Finance Committee when it was studying higher education. That committee concluded that the best thing to do would be to give the provinces the money, let them handle it and not have the feds continue to be taken for a ride.

However, I have had experience with private firms dispensing training that was very good. For instance, both Berlitz and another language school provide training in the French language for public servants at a much lower cost than I, as a public servant, could provide it. Their graduates had as much success as mine on the exams I set. On the other hand, I have before me the vision of all of these degree factors in the United

**[Traduction]**

sera avantageux pour le «consommateur». Tout comme les autres entrepreneurs, le travailleur connaîtra le succès ou l'échec en fonction du discernement dont il aura fait preuve en investissant. Le document de consultation fédéral-provincial sur la formation déclare que les premiers responsables de la formation des adultes sont les travailleurs eux-mêmes et ensuite, les employeurs. Étant donné que les besoins en formation restent immenses au Canada, c'est la preuve que nous n'investissons pas à bon escient.

**Le président:** Compte tenu du temps qu'il nous reste, pourriez-vous vous en tenir à l'essentiel pour le reste de votre exposé? Nous en avons déjà le texte et nous ne faisons pas partie de ces 25 p. 100 de Canadiens qui ne savent pas lire. Si vous ne prenez encore que trois minutes, nous aurons le temps de vous poser des questions.

**Mme Maddocks:** Dans ce cas, je vais passer au chapitre concernant l'assurance éducation et formation, ou un paragraphe avant cela.

Chaque travailleur, chaque employeur et le gouvernement cotisent au régime d'assurance-chômage afin de protéger le travailleur contre toute perte imprévue de revenu. Les prestations tiennent lieu de salaire entre deux emplois; le régime met à la disposition du travailleur des fonds que ce dernier dépense comme bon lui semble. Ce système lui permet aussi d'investir du temps et des efforts pour trouver un emploi.

Un régime d'assurance éducation et formation permettrait à chacun d'investir dans son éducation et sa formation, pour développer ses capacités. Chaque travailleur acquerrait des crédits d'éducation et de formation lui donnant droit à un «bon» de développement de ses capacités ayant une valeur maximale. Ces bons serviraient à payer des cours d'éducation et de formation offerts dans tous les établissements public ou privé reconnus. Le régime serait financé à l'aide des cotisations des travailleurs, des employeurs et de la contribution du gouvernement selon des taux définis par le gouvernement fédéral. Les cotisations seraient conservées en fiducie et non versées aux comptes publics. Ces fonds serviraient à garantir les bons remis aux diplômés des écoles secondaires, aux bénéficiaires de l'aide sociale et à d'autres personnes désavantagées. Vous pourrez lire en appendice à mon mémoire comment ce système de bons pour l'éducation et la formation pourrait fonctionner.

**Le président:** Je vous remercie. Vous nous avez dit des choses extrêmement intéressantes. Le comité des Finances du Sénat a déjà examiné les problèmes qui se posent entre les provinces et le gouvernement fédéral au moment où il a étudié la situation de l'enseignement supérieur. Le comité avait conclu que la meilleure chose à faire serait de verser l'argent aux provinces et de les laisser se débrouiller ensuite.

J'ai déjà eu l'occasion de constater comment les établissements privés offraient d'excellents cours de formation. Par exemple, la maison Berlitz et une autre école de langues offrent un excellent cours d'apprentissage du français à l'intention des fonctionnaires à bien meilleur marché que je ne pouvais le faire en ma qualité de fonctionnaire. Leurs diplômés réussissaient aussi bien que les miens aux examens. Par ail-



[Text]

States, where I could send \$35—I believe the price has gone up to \$50—and get a bachelor of divinity degree. I have always been tempted to get one of those.

What would you recommend, where private trainers are concerned, about supervision and accreditation, so that the person with a voucher is not taken for a ride by a fly-by-night entrepreneur, one who is not serious and dedicated as you are, who wants to have an "on-going business" but sets up shop, collects as many dollars as he can and vanishes? It is, for instance, like the modelling schools where they take anybody, even if they look like the back end of a bus, and tell them that they are going to have a wonderful career working in New York. It takes a lot of money.

**Ms. Maddocks:** You are concerned about the private sector. We also have a concern about the public sector school that offers 20 words a minute in typing in a word processing course. Obviously, there is no monitoring for the private sector or the public sector. The private sector at this point is held a lot more accountable than the public sector. Yes, you have to be aware of the fact that there are people out there who will start a school when they do not have any credibility or experience. These people make the investment to start the school and then try to get people to do the training for them. We need a monitoring system.

At the present time, the Ministry of Labour in the Province of British Columbia has such a scheme in place. However, I question the people who make the decisions as to who should have a licence to operate a school. I think between the federal and provincial governments—because federal money is involved here—there should be a liaison as to accrediting and licensing schools as well as monitoring them. The standards should be the same for both the public sector and the private sector. As things exist right now, one might say that the private sector is being penalized. I do not look at it that way. I feel that we need monitoring.

**Miss Dearing:** With regard to monitoring the private sector, this is done at the federal level through CEIC programs, is it not?

**Ms. Maddocks:** You are right in one respect. There is monitoring as to whether the student you send out gets a job, and that is it. We are required to do 90-day follow-ups.

**Miss Dearing:** And you say that provision does not exist in the public system?

**Ms. Maddocks:** No.

**Miss Dearing:** Am I right in assuming that this matter comes under provincial jurisdiction and that it is not a concern of the Government of British Columbia as far as you can tell?

**Ms. Maddocks:** Not at this point.

**Miss Dearing:** How do you suggest getting around that situation? It is a very tricky problem because the federal government does not have jurisdiction in matters dealing with education. They can provide the money, but they cannot say, "This is what you have to do with the money."

[Traduction]

leurs, je sais fort bien qu'il est possible aux États-Unis, contre la modeste somme de 35 \$—je pense que c'est maintenant 50 \$—d'obtenir un baccalauréat en théologie. J'ai souvent eu envie d'en obtenir un.

Que proposeriez-vous pour assurer la surveillance et l'accréditation des écoles privées, pour éviter que la personne qui détient un «bon» ne se fasse avoir par un chevalier d'industrie, un escroc qui voudrait avoir une affaire permanente et s'installait, mais se contenterait d'empocher les dollars et de disparaître ensuite? C'est un peu le cas des écoles de mannequins qui acceptent n'importe qui, même de véritables éteignoirs, en faisant miroiter aux candidates qu'elles poursuivront une merveilleuse carrière à New York. Il faut beaucoup d'argent pour cela.

**Mme Maddocks:** Vous vous préoccupez du secteur privé. Nous nous préoccupons également du secteur public qui offre un cours de traitement de texte à des personnes pouvant dactylographier 20 mots à la minute. De toute évidence, il n'existe pas de contrôle ni pour le secteur privé ni pour le secteur public. Dans le cas présent, le secteur privé doit rendre des comptes bien plus que le secteur public. C'est vrai, qu'il faut se méfier de ceux qui voudraient ouvrir une école alors qu'ils n'ont ni crédibilité ni expérience. Ils font l'investissement au départ puis essaient de se décharger de la formation sur d'autres. Oui, il nous faut un système de contrôle.

À l'heure actuelle, il existe un tel système au ministère du Travail de la Colombie-Britannique. Cependant j'ai des doutes sur ceux qui sont chargés de décider à qui délivrer l'autorisation voulue pour ouvrir une école. Je crois que les autorités fédérales et provinciales devraient s'entendre sur les critères d'autorisation et de surveillance, car il s'agit de deniers publics fédéraux. Les normes devraient être les mêmes pour les écoles publiques et les écoles privées. Dans l'état actuel des choses, on pourrait penser que les écoles privées sont pénalisées. Je ne partage pas cet avis. Il faut qu'il y ait un mécanisme de contrôle.

**Mlle Dearing:** N'existe-t-il pas une forme de contrôle du secteur privé par l'entremise des programmes de la CEIC?

**Mme Maddocks:** Vous avez en partie raison. On tient à savoir si le diplômé a trouvé un emploi. Il existe un suivi de 90 jours.

**Mlle Dearing:** Et il n'existe pas de mécanisme semblable pour le système public?

**Mme Maddocks:** Non.

**Mlle Dearing:** Dois-je comprendre que cette question relève des autorités provinciales, mais qu'en Colombie-Britannique le gouvernement ne s'en occupe pas?

**Mme Maddocks:** Pas jusqu'à présent.

**Mlle Dearing:** Quelle solution proposeriez-vous? C'est un problème assez complexe vu que le gouvernement fédéral n'a pas compétence dans les questions d'éducation. Il peut fournir de l'argent, mais il ne peut indiquer comment le dépenser.

[Text]

**Ms. Maddocks:** Could the federal government not say, "Before we give you the money, we want to see this in place." I do not understand the process so I am asking.

**The Chairman:** Have you ever been in a slaughter house where pigs are being killed? That is about the volume of horrid noise you would hear from the provinces.

**Ms. Beth J. Carter, Self-Reliance Associates:** One of the things we discussed internally during our examination of the fundamental issues in preparing for this testimony was the notion of a federal accreditation program for private sector training institutes. Such a process would not necessarily represent a full incursion into provincial rights if there was a separate federal system which, in effect, says, "You don't have to be part of it, dear, but if it helps you to sell your course to have a federal ticket as well as a provincial ticket then I suggest you do so, and the marketplace will respond." If the federal accreditation requirements are stiff and you really have to know your stuff to get a federal ticket and there is no federal tickets for modelling schools or wrestling schools but for real honest-to-goodness training that the country needs, it would have the effect of keeping everybody in place, influencing the type of training that is given and so on. I think something like that would work.

**Senator Robertson:** You are touching closely on a system that would perhaps work. There are areas over which the federal government has no jurisdiction, but since they provide funds they have a say in setting the standards. I am not sure who you would and would not include in such a system. If modelling is done correctly, it can be worthwhile, good, hard work, but it has to be done correctly. Are you suggesting that the federal government would be responsible, not only for money, but for standards?

**Ms. Carter:** I think it is something that could be looked at.

**Senator Robertson:** How would you develop your standards? Would you have to be in operation, say, for three years and have a placement record?

**Ms. Carter:** You might have an operational model in the provincial boards that licence, such as in the case of hairdressers where there is an apprenticeship program and where you have to meet certain standards in order to have a licence to touch somebody's head with chemicals. In the same way, you would have to have a licence to touch the inside of somebody's head through training notions.

**Senator Robertson:** Are you suggesting then that the dollars would go to the student and not to the school?

**Ms. Carter:** We have looked at a broad number of issues in the course of our examinations. Certainly, the U.S. experience with the GI bill tells us that individuals, given the resources, information and capital, can make the right decisions. Look what came out of the GI bill. Individuals know the marketplace. We can ask them to find a job using an informal network and with very little public sector involvement in the job placement market. With public sector involvement in the job placement market, the government can be construed as saying,

[Traduction]

**Mme Maddocks:** Le gouvernement fédéral pourrait présenter certaines exigences avant de verser l'argent. Je ne connais pas le mécanisme et c'est pourquoi je me renseigne.

**Le président:** N'êtes-vous jamais allée dans un abattoir où l'on égorge les cochons? Les provinces réagissent comme si on s'appropriait à les égorger.

**Mme Beth J. Carter, Self-Reliance Associates:** L'une des choses dont nous avons longuement discuté dans notre examen des questions fondamentales en préparant notre témoignage, c'est d'un programme d'accréditation fédéral pour les établissements de formation du secteur privé. Un tel mécanisme n'empiéterait pas nécessairement sur les droits des provinces, et les autorités fédérales pourraient tenir à peu près ce langage aux intéressés: Vous n'êtes pas obligés d'y participer, mais s'il vous est utile d'avoir la caution du gouvernement fédéral et de la province pour vendre votre cours, je vous suggère de la demander, et le marché réagira en conséquence. Si les normes fédérales d'accréditation étaient sévères et qu'il faille être sérieux pour obtenir la caution fédérale—cela n'existe pas pour les écoles de mannequins ni pour les écoles de boxe—afin de répondre aux véritables besoins de formation, ces normes contribueraient à uniformiser l'enseignement, à améliorer la qualité de l'enseignement qui est donné, etc. Je crois que ce serait un mécanisme utile.

**Le sénateur Robertson:** Vous nous parlez d'un système qui aurait des chances de bien fonctionner. Certains domaines échappent à la compétence du gouvernement fédéral, mais puisque ce dernier leur fournit des fonds, il a son mot à dire quand il s'agit de fixer des normes. Je me demande qui serait inclus dans un tel système. Les écoles de mannequins pourraient être utiles et faire du travail sérieux, mais il faut savoir s'y prendre. Allez-vous dire que le gouvernement fédéral devrait se charger non seulement du financement mais aussi des normes?

**Mme Carter:** C'est une question qui pourrait être examinée.

**Le sénateur Robertson:** Comment établiriez-vous ces normes? Faudrait-il fonctionner depuis, disons, trois ans et avoir placé un certain nombre de candidats?

**Mme Carter:** On pourrait s'inspirer des normes des commissions provinciales qui délivrent les licences, par exemple, pour la coiffure où il existe un programme d'apprentissage et où il faut satisfaire certaines normes pour être autorisé à appliquer des produits chimiques sur la tête de quelqu'un. De même, il faudrait être accrédité pour inculquer des connaissances à quelqu'un.

**Le sénateur Robertson:** Êtes-vous d'avis que l'argent devrait être versé à l'étudiant plutôt qu'à l'école?

**Mme Carter:** Nous avons passé en revue une vaste gamme de sujets au cours de nos discussions. Assurément, on a fait la preuve aux États-Unis avec le projet de loi GI que tout individu avec les ressources, l'information et le capital nécessaires, peut prendre de bonnes décisions. Voyez les résultats. Les gens connaissent le marché. On peut leur demander de trouver un emploi avec des moyens ordinaires et avec une très faible participation des pouvoirs publics. Quand les autorités publiques se mêlent de trouver des emplois, on peut considérer que le gou-

[Text]

"I do not care what you think about where the jobs are. You are going to take this course at this institution and that is it." Individuals can make those decisions. I think we should at least give them the option.

**The Chairman:** We were just told by Mr. Garber of the Industry-Education Council of Hamilton-Wentworth that, in effect, students do not know. One of the purposes of his operation is to tell them about the realities out there. So the individual does not always know. Otherwise, the modelling schools and the degree factories would not be flourishing.

**Ms. Carter:** I agree that in some respects people work on the basis of a dream as opposed to reality. If a young 18-year old girl is convinced that being a model or an actress or whatever is what she would like to be, then who are we to say in a God like way, "Honey, grow up." Get a grip." If she wants to try modelling school, why should she not have the option of trying it. That does not necessarily mean that we have to support her with taxpayers' dollars.

**The Chairman:** And we would not protect her against taking a decision that might lead to her being exploited?

**Ms. Carter:** As I said, with a dual level of accreditation if she chose to go to a modelling institution that had neither provincial nor federal accreditation, it would be a clear signal to her that there is no government approval of the institution. If the institution had only provincial licensing—and we all know that some provincial licensing is extremely loose—it would also be a clear signal that while the institute may have significance at the local level, the country does not find the training significant.

**Le sénateur Rousseau:** Vous avez parlé d'une assurance pour l'éducation. Comment envisagez-vous l'application d'une telle assurance dans les milieux étudiants et du travail et pour ceux et celles qui ne trouvent pas un emploi? Comment voyez-vous l'établissement de ce processus dans le domaine de l'éducation?

**Ms. Carter:** As I understand it, you are addressing a question to the education and training insurance scheme we address in our brief.

**The Chairman:** And how it would work for people who are now unemployed.

**Ms. Carter:** Most people exist on unemployment insurance when they are out of work. The federal government could attach to that UI a training voucher that has a cash value of, let us say, \$2,500. A regulation could be set that one must be on UI for three months or for six months to earn the voucher, which one could then take to a public sector or private sector training institute. There could also be the stipulation that the institute have both federal and provincial accreditation or merely federal accreditation. The individual could take the voucher to the training institute and cash it in for training. Once that individual receives his or her training and is in the labour market, he or she could then earn further credits toward a future voucher which could be cashed in to upgrade

[Traduction]

vernement décide du type de cours qui s'impose. Les individus peuvent très bien prendre ces décisions. Je pense que nous devrions au moins leur en donner l'occasion.

**Le président:** M. Garber, du Conseil industrie-éducation de Hamilton-Wentworth, vient de nous dire que justement, les étudiants ne savent pas en prendre. L'un des objectifs de son organisme est de les renseigner sur ces réalités. Par conséquent, l'individu n'est pas toujours informé. Sinon, les écoles de mannequins et les fabriques de diplômes ne seraient pas florissantes.

**Mme Carter:** Je vous concède que parfois les gens travaillent à partir d'un rêve plutôt que d'une réalité. Si une jeune de 18 ans veut absolument devenir mannequin, comédienne, etc., de quel droit pourrions-nous l'en empêcher? Si elle veut s'inscrire dans une école de mannequins, pourquoi n'aurait-elle pas la possibilité de tenter sa chance? Cela ne veut pas nécessairement dire qu'il faille la subventionner avec l'argent des contribuables.

**Le président:** Et nous ne la protégerions pas contre une décision à la suite de laquelle elle risquerait d'être exploitée?

**Mme Carter:** Comme je l'ai dit, étant donné le système de double accréditation, si cette personne désirait s'inscrire dans une école de mannequins n'ayant pas d'accréditation provinciale ou fédérale, elle devrait comprendre que cet établissement n'a pas reçu l'approbation du gouvernement. Si celui-ci ne détenait qu'une licence provinciale, et nous savons tous que le régime de certaines provinces est extrêmement souple, ce serait un indice sûr que la formation qui y est dispensée n'est pas reconnue comme importante au niveau national, même s'il a de l'importance au niveau local.

**Senator Rousseau:** You mentioned education insurance. How would this kind of insurance apply in the student and employment fields or in the case of those who are unable to find work? How would you go about establishing this kind of program?

**Mme Carter:** Si je comprends bien, votre question vise le régime d'assurance éducation et formation dont traite notre mémoire.

**Le président:** Et la façon dont il fonctionnerait à l'égard de ceux qui sont actuellement en chômage.

**Mme Carter:** La plupart des gens vivent de l'assurance-chômage lorsqu'ils sont sans travail. Le gouvernement fédéral pourrait assortir l'assurance-chômage d'un bon de formation qui aurait, disons, une valeur de 2 500 \$. Un règlement pourrait prévoir qu'il faut avoir touché des prestations d'assurance-chômage pendant trois ou six mois pour obtenir un bon, lequel pourrait être utilisé dans un établissement de formation du secteur privé ou public. Le règlement pourrait également stipuler que ce dernier doit détenir l'accréditation fédérale et provinciale ou seulement l'accréditation fédérale. L'intéressé pourrait encaisser le bon contre de la formation. Lorsqu'il aurait reçu sa formation et qu'il se trouverait sur le marché du travail, il pourrait accumuler de nouveaux crédits pour obtenir un autre bon qui lui servirait à acquérir une formation complémentaire



[Text]

skills or to acquire new skills if the industry they are in is subject to a structural decline.

The same system could apply to social assistance recipients and high school graduates. You could say to them once they have graduated from grade 12 or grade 13, "There you go, kid. Here is your training voucher." If the individual went on to university, the voucher could be cashed in for the first year of university. Those people would repay the system for supporting their training, in effect, buying their voucher, by not being able to earn credits for the next voucher for a certain period of time. So, in effect, they would pay off our investment in them and start investing in themselves. Five years down the pike they would have another voucher they could cash in for skill upgrading to move from, say, basic word processing to advance word processing or from being a commercial electrician to an electronics technician. Such a process would have the effect of placing the decision in the hands of the individual. With the use of a federal accreditation process plus the voucher system and with individuals seeking training and, therefore, investing in themselves, the public sector institutions would have to compete for the training dollars.

**Ms. Maddocks:** Instead of being totally tax supported as they are now.

**The Chairman:** They would still be tax supported because the training vouchers would come out of tax dollars, but they would have to compete.

**Ms. Maddocks:** That's right.

**The Chairman:** Senator Robertson, do you really think the federal government could get away with setting up accreditation for institutes?

**Senator Robertson:** There is a fifty-fifty chance of it working. If the institutes want the money, they had better have the standards. That is what we are saying and that is not an unreasonable request. The provinces would have to be very much involved in setting out the standards, as well as other people. They would have to have a large voice in setting standards. Probably, as the previous gentleman suggested in the California model, they have come to that position where state money is used in support of community colleges and vocational schools, and the government assesses the employability of students. I think the employability factor may be the strongest factor that we would deal with there. Let me think about it for awhile.

**Ms. Maddocks:** Here is something interesting with regard to the problem of monitoring public sector schools. The CEIC office on the island informed me, because I have been discussing this brief with them for a few weeks now, that they have a pilot project to monitor the students at a community college that came out of this.

So, it may not be that difficult to get the provinces on board.

[Traduction]

et de nouvelles compétences si l'industrie qui l'emploie connaît un déclin structurel.

Le même système pourrait s'appliquer aux bénéficiaires d'aide sociale et aux diplômés des écoles secondaires. Après l'obtention de leur diplôme de douzième ou de treizième année, les étudiants recevraient un bon de formation. S'ils poursuivaient des études universitaires, le bon pourrait être échangé contre une première année à l'université. Ainsi, ils rembourseraient le système qui aurait facilité leur formation, par l'achat de leur bon, en étant dans l'incapacité d'accumuler des crédits pour l'obtention du bon suivant pendant un certain temps. Ils assureraient ainsi le rendement de l'argent investi et commenceraient à investir en eux-mêmes. Cinq ans plus tard, ils auraient un nouveau bon qu'ils pourraient échanger contre de la formation complémentaire afin de passer, par exemple, du niveau de traitement de texte de base à un niveau de traitement de texte avancé, ou du niveau d'électricien commercial à celui de technicien en électronique. Un tel système aurait pour effet d'obliger chacun à prendre lui-même la décision. Compte tenu de l'application d'un processus d'accréditation fédéral et d'un système de bon, et du fait que les individus essaieraient d'acquérir une formation et, par conséquent, d'investir en eux-mêmes, les établissements du secteur public devraient rivaliser pour obtenir les fonds nécessaires à la formation.

**Mme Maddocks:** Au lieu d'être entièrement à la charge des contribuables comme c'est le cas actuellement.

**Le président:** Ils seraient encore subventionnés par les recettes fiscales puisque l'argent des bons de formation en proviendrait, mais il y aurait concurrence.

**Mme Maddocks:** C'est exact.

**Le président:** Sénatrice Robertson, croyez-vous vraiment que le gouvernement fédéral pourrait se tirer d'affaire en instituant un système d'accréditation à l'égard des établissements de formation?

**Le sénateur Robertson:** Il y a une chance sur deux pour que ça marche. Si les établissements veulent l'argent, ils devront établir des normes. C'est ce que nous disons et ce n'est pas une exigence déraisonnable. Les provinces devraient intervenir activement avec d'autres personnes dans l'élaboration des normes. Elles auraient largement voix au chapitre. Comme le disait plus tôt l'autre témoin au sujet du modèle californien, il faudrait en venir au point où les fonds publics servent à financer les collèges communautaires et les écoles de formation professionnelle et où le gouvernement évalue l'aptitude des étudiants à l'emploi. Je pense que ce facteur constituerait le facteur le plus important. J'aimerais y réfléchir un peu.

**Mme Maddocks:** Voilà une idée intéressante en ce qui concerne la surveillance des écoles du secteur public. Le bureau de la CEIC sur l'île m'a informée, parce que nous discutons ensemble de ce mémoire depuis plusieurs semaines déjà, qu'il existe un projet-pilote qui consiste à surveiller les étudiants d'un collège communautaire. C'est ce qui en est ressorti.

Il n'est donc peut-être pas si difficile d'obtenir la participation des provinces.

**[Text]**

I have done a fair amount of participant observation and held ethnographic discussions with people on the street to see how they are dealing with the question of training their children and themselves. The unemployment rate on Vancouver Island is at 25 per cent, and in some construction trades that rate runs as high as 75 per cent. People are finally beginning to realize that they are going to have to shift gears, that the world is shifting gears, that regional economies are shifting gears. People know where they have to go. The average person one talks to about this thinks that the system is totally messed up. We cannot keep our heads in the sand. Employers are not retraining their employees. I know a woman who will be starting a word processing course on June 25 who spent 20 years with a particular firm, but when that firm installed new high tech equipment, that lady was on the street. That does happen.

**The Chairman:** I have a problem with word processing training. I think that most of the courses that are offered are far too long and cost far too much.

**Ms. Maddocks:** The CEIC told me that my course was not long enough. The duration of the course I give is two weeks. I have increased that to three weeks.

I have been told that some UIC recipients are not eligible for sponsorship through the CEIC if the courses are not long enough. I believe the courses have to be four weeks or longer.

**The Chairman:** Would you please repeat that? I heard that but I want it repeated for the record.

**Ms. Maddocks:** Because of my experience in the word processing business I know how long it should take a student to learn the system. I was told that my course was not long enough by officials from the CEIC. I was also told that certain UIC recipients cannot get into a course unless the course is four weeks in length, or longer. I do not understand that. I just extended my course to three weeks. As a matter of fact, the letter to that effect just went out on Friday.

**Ms. Carter:** Also, recipients are not entitled to transportation subsidies or child-care subsidies and the like for courses under four weeks, or so we have been informed.

**Senator Robertson:** I have been trying to put into a capsule some of the problems. Is it fair to say that too many of the factors which determine if a person is eligible for benefits or not have nothing to do with taking a useful course, or with the fact that the person is better trained than they were prior to taking the course, but relate more to regulations relative to unemployment insurance, which are an indirect method of transfer payments to provinces? There is a whole bag of goodies I sense being used so that people will not take useful courses, upon completion of which they have an opportunity for employment. Is that fair?

**Ms. Maddocks:** Well said.

**[Traduction]**

J'ai effectué passablement d'observations auprès des participants et j'ai tenu des discussions ethnographiques avec des passants dans la rue pour voir comment ils réagissent à la question de la formation de leurs enfants et d'eux-mêmes. Le taux de chômage dans l'île de Vancouver est de 25 p. 100 et dans certains métiers de la construction, il peut atteindre 75 p. 100. On commence à se rendre compte qu'il faut changer de cap, que le monde et les économies régionales évoluent. Les gens savent ce qu'ils ont à faire. Le Canadien moyen avec qui on parle du sujet estime que le système est tout à fait perturbé. On ne peut garder la tête dans le sable. Les employeurs n'assurent pas le recyclage de leurs employés. Je connais une femme qui va lancer le 25 juin un cours de traitement de texte et qui a été employée pendant 20 ans par une entreprise; lorsque celle-ci a installé du matériel de technologie de pointe, elle a été congédiée. Ce sont des choses qui arrivent.

**Le président:** Les cours de traitement de texte posent un problème. Je pense que la plupart d'entre eux sont beaucoup trop longs et trop coûteux.

**Mme Maddocks:** La CEIC m'a dit que mon cours n'était pas assez long. Il durait deux semaines et je l'ai porté à trois semaines.

On m'a dit que certains prestataires de l'assurance-chômage n'ont pas le droit d'être parrainés par la CEIC si les cours ne sont pas suffisamment longs. Je pense qu'ils doivent durer au moins quatre semaines.

**Le président:** Voudriez-vous répéter s'il vous plaît? J'ai compris, mais je voudrais vous le faire répéter pour que ce soit consigné au compte rendu.

**Mme Maddocks:** Étant donné mon expérience du traitement de texte, je sais combien de temps il faut à un élève pour apprendre à connaître le système. La CEIC m'a dit que mon cours n'était pas suffisamment long. On m'a également dit que certains prestataires de l'assurance-chômage ne peuvent suivre un cours s'il ne dure pas quatre semaines au moins. Je ne comprends pas. Je viens de porter la durée de mon cours à trois semaines. En fait, la lettre qui l'annonçait a été envoyée vendredi.

**Mme Carter:** En outre, les prestataires n'ont pas droit aux subventions de transport ou de garde d'enfants, etc., si les cours ont une durée de moins de quatre semaines; c'est du moins ce qu'on nous a dit.

**Le sénateur Robertson:** J'ai essayé de résumer en quelques mots certains des problèmes. Est-il vrai que de trop nombreux facteurs qui déterminent l'admissibilité aux prestations n'ont rien à voir avec l'utilité du cours ou avec le fait que le prestataire est mieux qualifié qu'il ne l'était avant de suivre le cours, mais que ces facteurs tiennent davantage aux règlements relatifs à l'assurance-chômage, qui constituent une méthode indirecte pour effectuer les paiements de transferts aux provinces? J'ai l'impression qu'on utilise toute une série de mesures alléchantes pour inciter les gens à ne pas suivre de cours utiles, à l'issue desquels ils auraient de bonnes possibilités d'obtenir un emploi. Est-ce vrai?

**Mme Maddocks:** C'est bien dit.

[Text]

**Miss Dearing:** I have a question with respect to your proposal for equal contributions to a training fund by employers, by employees and, I presume, by provincial governments.

Many employers already feel that payroll taxes inhibit them from hiring more people because it makes labour too expensive. Those same employers would scream if there were yet another tax placed on them.

How do you resolve a problem such as that?

**Ms. Maddocks:** I am an employer. From my point of view, I think that in order to implement such a tax the government would have to give something in return. Perhaps they should lower the gasoline tax. That hits everybody; it hits the person just out of school.

If other taxes are lowered in order to give a guarantee of retraining, I do not think there will be a problem. As long as you are giving something back, yes, but you have to give it so that it will benefit everybody.

**Miss Dearing:** But you are assuming all employers are as enlightened as you are with respect to training and retraining.

**Ms. Maddocks:** You are going to have to do a selling job.

**Miss Dearing:** So, first of all, we have to change attitudes and then try to work out a deal.

**Ms. Maddocks:** Yes.

**Ms. Carter:** There are two additional points I would make on that. Many of the payroll deduction schemes are front-end loaded. If one person is making \$15,000 and another person is making \$45,000, the deductions represent a much larger proportion of that salary than they do on the \$15,000 salary. So, if they could be scaled so the proportion remains relatively constant through the economic range it would help.

In addition, structurally we are talking of a need, in many cases, for entry level positions. Most jobs in the last five years have come from small businesses, businesses with five or less employees. If you front-end minimum wage employees you are going to eliminate many entry opportunities. Employers will not take on another employee if it will cost them more. Small business people are profit oriented. If it costs more to take a person on, they will do the job themselves.

So, it will have to be rather artfully structured, but the fact that it might be a little complicated does not mean it is not worth tackling.

**Senator Robertson:** Are any of your students eligible for student loans?

**Ms. Maddocks:** Yes.

**Senator Robertson:** When the federal government got involved in these various programs it messed up the original intent. If my memory serves me correctly, the student loan program has an accountability procedure for institutions. Stu-

[Traduction]

**Mlle Dearing:** J'ai une question au sujet de votre proposition concernant l'apport égal de contributions à un fonds de formation par les employeurs, les employés et, je présume, les gouvernements provinciaux.

De nombreux employeurs estiment déjà que le prélèvement fiscal sur la paye ne les incite pas à embaucher davantage de personnel car cela rend la main-d'œuvre trop coûteuse. Ces mêmes employeurs s'insurgeraient si on leur imposait un nouvel impôt.

Quelle solution proposez-vous à un tel problème?

**Mme Maddocks:** Je suis un employeur. À mon avis, pour pouvoir appliquer ce genre d'impôt, il faudrait que le gouvernement donne quelque chose en retour. Il devrait peut-être réduire la taxe sur l'essence. Cela touche tout le monde, et dès la fin des études.

Si d'autres impôts sont réduits pour garantie de recyclage, je ne crois pas qu'il y aura de problème. Tant que vous donnez quelque chose en échange, d'accord, mais il faut que tout le monde en bénéficie.

**Mlle Dearing:** Mais vous présumez que tous les employeurs ont des idées aussi éclairées que les vôtres au sujet de la formation et du recyclage.

**Mme Maddocks:** Il vous vaudra savoir vendre la marchandise.

**Mlle Dearing:** Il faut d'abord changer les attitudes et tenter ensuite de parvenir à s'entendre.

**Mme Maddocks:** Oui.

**Mme Carter:** J'aimerais ajouter deux choses à ce sujet. Bon nombre des régimes de retenues sur la paie sont déséquilibrés. Si quelqu'un gagne 15 000 \$, et quelqu'un d'autre 45 000 \$, les retenues sur le salaire de 45 000 \$ en représentent une proportion beaucoup plus importante que celles prélevées sur le salaire de 15 000 \$. Si le montant des retenues pouvait être fixé de manière que leur proportion demeure relativement constante pour toute la gamme des salaires, cela aiderait.

En outre, du point de vue structurel, on a souvent besoin de postes de débutants. La plupart des emplois créés ces cinq dernières années l'ont été par de petites entreprises, celles qui comptent cinq employés ou moins. Si vous frappez d'impôt les employés à salaire minimum, vous supprimerez beaucoup de possibilités d'emploi. Les employeurs n'embaucheront pas de nouveaux employés si cela leur coûte trop cher. Les entrepreneurs de petites entreprises recherchent le profit. S'il leur en coûte trop cher pour embaucher quelqu'un, ils font eux-mêmes le travail.

Il faudra donc que les choses soient habilement structurées, mais le fait que ce soit un peu compliqué ne signifie pas qu'il ne vaut pas la peine d'essayer.

**Le sénateur Robertson:** Est-ce que bon nombre de vos étudiants sont admissibles à un prêt d'études?

**Mme Maddocks:** Oui.

**Le sénateur Robertson:** En intervenant dans ces divers programmes, le gouvernement a embrouillé leur objectif initial. Si ma mémoire est fidèle, le programme de prêts d'études comporte une obligation de rendre compte pour les établissements.



[Text]

dents can attend certain institutions and receive financial assistance.

**Ms. Carter:** The course must be of a minimum six months' duration. There is no student loan for anything under six months.

**Senator Robertson:** That can be changed. We also have another investigative process to determine whether or not the institution is a creditable institution.

**Ms. Carter:** The Canada Student Loan Program, as I understand it, allows the moneys to be used for courses at accredited institutions. To my knowledge, one cannot use a student loan to take a course in the private sector, except in some cases.

**Senator Robertson:** Yes, they can, but it must be an accredited institution.

**Ms. Carter:** There appears to be an eligibility list targeted at certain professions.

**Senator Robertson:** I think we should look at the accreditation process because, if it is good enough for one institution it might be good enough for another. That is something we might be able to tag on to.

**Ms. Carter:** One last point on the accreditation issue. On the whole, one can logically group various skills. Office automation skills is a natural. There are technical qualifications, and there are paper degrees, as Senator Gigantès mentioned earlier. Then there is the kind of experience that comes from personal growth and opportunity.

I have attended university for eight years. Ms. Maddocks comes from the school of hard knocks, which is an interesting contrast just on our team.

The accreditation board, for lack of another word, could include federal participation and provincial participation, as well as participation from the private sector. It could also include a representative from the Department of Consumer and Corporate Affairs to oversee, if you will, the financial side of the operation of the private sector and the public sector schools, because let's face it, there are rip-offs taking place.

**The Chairman:** I am afraid we have run out of time. You have stimulated a lot of thinking. I am truly grateful you have taken the time to appear before the committee. We will be in touch with you again. I could not be more pleased.

Could we proceed with Mr. Murray and Mr. McNulty from IBM Canada Ltd.

IBM Canada launched some time ago a program for retraining its employees which is the envy of legislators. We would like to hear how you did that, and why you did that. There is an issue that many employers do not have your propensity for doing good. They say "Why will I train when someone will steal my graduates"?

**Mr. Grant Murray, Vice-President, Law and Corporate Affairs, IBM Canada Ltd.:** Mr. Chairman, we are pleased to appear before the committee. We will try to keep our opening remarks as brief as possible, but I think the members of the committee are interested in hearing about our practical experi-

[Traduction]

Les étudiants peuvent en fréquenter certains et recevoir une aide financière.

**Mme Carter:** Le cours doit avoir une durée d'au moins six mois. Il n'existe aucun prêt d'étude pour des cours de moindre durée.

**Le sénateur Robertson:** On peut changer cela. Il existe aussi une autre méthode d'enquête qui permet de déterminer si un établissement est honorable.

**Mme Carter:** D'après ce que je comprends, le Programme canadien de prêts aux étudiants permet d'utiliser l'argent pour suivre des cours dans des établissements accrédités. A ma connaissance, un prêt d'études ne peut servir à suivre des cours dans le secteur privé, sauf en certains cas.

**Le sénateur Robertson:** Oui, on peut, mais ce doit être dans un établissement accrédité.

**Mme Carter:** Il semble y avoir une liste d'admissibilité à l'égard de certaines professions.

**Le sénateur Robertson:** Nous devrions examiner le processus d'accréditation, parce que s'il est bon pour un établissement, il peut l'être pour un autre. Voilà ce que nous pourrions vérifier.

**Mme Carter:** Une dernière chose concernant l'accréditation. Globalement, on peut logiquement grouper diverses aptitudes. La bureautisation s'y prête parfaitement. Il y a les qualités techniques, et il y a les diplômes, comme le sénateur Gigantès l'a dit tout à l'heure. Il y a ensuite l'expérience personnelle.

Je suis allée à l'université pendant huit ans. M<sup>me</sup> Maddocks est allée à l'école de la vie, ce qui fait un contraste intéressant au sein de notre équipe.

Le conseil d'accréditation, à défaut d'un autre terme, pourrait comprendre des représentants fédéraux et provinciaux ainsi que du secteur privé. Il pourrait également comprendre un représentant du ministère des Consommations et des Corporations qui superviserait l'aspect financier du fonctionnement des écoles des secteurs privé et public parce que, disons-le franchement, il y a de la fraude dans ce domaine.

**Le président:** J'ai bien peur que nous ayons dépassé notre temps. Vous avez suscité beaucoup de réflexions. Je vous suis très reconnaissant d'avoir pris le temps de comparaître devant le comité. Nous communiquerons de nouveau avec vous. Je ne pouvais être plus satisfait.

Nous allons maintenant céder la parole à MM. Murray et McNulty d'IBM Canada.

Il y a quelque temps, IBM Canada a lancé un programme de recyclage de ses employés qui fait l'envie des législateurs. Nous aimerions savoir comment et pourquoi vous l'avez mis sur pied. De nombreux employeurs n'ont pas la même propension que vous à mettre sur pied des programmes de ce genre. Ils ont peur de se faire voler leurs employés.

**M. Grant Murray, vice-président, Affaires juridiques et corporatives, IBM Canada Ltée:** Monsieur le président, nous sommes flattés de comparaître devant le comité. Nous tâcherons d'être aussi brefs que possible, mais je crois que les membres du comité veulent en connaître davantage sur notre expé-

## [Text]

ences. We will try to keep the opening comments to 20 minutes, which will leave some time for questions.

Let me begin by saying that IBM has been in Canada since the turn of the century. Indeed, in 1917 the Canadian company was the first to adopt the name "International Business Machines." The Canadian company adopted that designation approximately eight years ahead of the parent company located in the United States.

Back in those days, just to show you how things have changed, and why training and retraining is so important, our product line included time clocks, butchers scales and very primitive tabulating devices. I am sure some of us in the room may remember those kinds of devices. At that time we only employed 100 people in Canada. Today, 70 years later, we employ more than 12,000 people. Close to 3,000 of those are employed in our manufacturing plants in Toronto and Bromont, Quebec. There are over 1,100 people employed in the software laboratory in Toronto. Indeed, the company has grown to become a \$3 billion company in Canada, slightly over \$800 million of that is in the form of exports outside of Canada.

Last year, in addition to the 12,000 employees, we also provided 1,200 work terms for students enrolled in co-op programs. We created 600 summer jobs and we generated part-time employment for approximately another 1,100 Canadians.

Of our regular employees, 58 per cent have a post-secondary degree. That proportion is on the upswing. Over the past three years, IBM Canada Ltd. has hired approximately 2,300 people. Of those hired, 86 per cent have either a university or a community college education. Approximately 70 per cent have a university degree, and approximately 16 per cent have a community college degree.

We believe that our employees are our most precious asset, and we have developed a wide range of personnel policies to recognize our employees and to ensure that they enjoy high job satisfaction. As well, I should mention that IBM Canada Ltd. has what we call a full employment practice program. Rather than laying off people, we train and re-deploy our people when necessary. It is our experience that they have responded to this program eagerly when presented with new work opportunities.

In the high tech industry we have found that it is absolutely critical that we not only hire qualified people but that we also provide them with continuous training and re-training. Indeed, training and re-training must be a way of life if you are to maintain your competitiveness in these times—and we are talking mainly now about our international competitiveness.

We make a huge investment in education and training. To put that into perspective, in 1986 IBM Canada spent \$48.6 million on education; we had a staff of over 200 instructors who worked for us; and we provided over 174,000-student days. Of that \$48.6 million, \$36 million and 125-student days were devoted to training and re-training our own people. That is IBM employees.

## [Traduction]

rience pratique. Nous nous efforcerons de ne pas dépasser 20 minutes pour les observations liminaires, ce qui nous donnera un peu de temps pour répondre à vos questions.

Permettez-moi d'abord de vous signaler qu'IBM est présente au Canada depuis le tournant du siècle. De fait, en 1917, c'est la filiale canadienne qui a été la première à adopter le nom «*International Business Machines*», soit environ huit ans avant la société mère établie aux États-Unis.

À cette époque, simplement pour vous montrer jusqu'à quel point les choses ont changé, et pourquoi la formation et le recyclage sont si importants, nous fabriquions des horloges, des balances et des machines à calculer très rudimentaires. Je suis certain que certains d'entre vous se souviennent de ces appareils. À l'époque, nous n'employions que 100 personnes au Canada. Aujourd'hui, après 70 ans, nos effectifs s'élèvent à plus de 12 000, dont près de 3 000 travaillent dans nos usines de Toronto et de Bromont, au Québec. Notre laboratoire de logiciels de Toronto emploie plus de 1 100 personnes. Notre chiffre d'affaires au Canada a dépassé le seuil des 3 milliards de dollars, dont légèrement plus de 800 millions représentant des produits exportés à l'étranger.

L'an dernier, en plus de nos 12 000 employés, nous avons également fourni du travail temporaire à 1 200 étudiants inscrits à des programmes coopératifs. Nous avons en outre créé 600 emplois d'été et environ 1 100 emplois à temps partiel pour les Canadiens.

Sur nos employés permanents, 58 p. 100 détiennent un diplôme d'études secondaires, et cette proportion augmente. Au cours des trois dernières années, IBM Canada Ltée a embauché environ 2 300 personnes, dont 86 p. 100 ont un diplôme d'études postsecondaires, soit 70 p. 100 un diplôme universitaire et quelque 16 p. 100 un diplôme de collège communautaire.

Nous croyons que nos employés sont notre actif le plus précieux. C'est pourquoi nous avons mis au point un large éventail de programmes qui reconnaissent leur valeur et nous permettent de nous assurer qu'ils sont heureux dans leur travail. En outre, je dois dire qu'IBM Canada Ltée a mis au point ce que nous appelons un programme de «plein emploi». Plutôt que de congédier nos employés, nous les recyclons et les réaffectons selon les besoins. Nous avons constaté qu'ils répondaient avec enthousiasme à ce programme lorsqu'on leur présentait de nouvelles perspectives de travail.

Dans l'industrie de la haute technologie, il est absolument essentiel non seulement d'engager des personnes qualifiées, mais également de leur offrir une formation et un recyclage sur une base permanente. De fait, la formation et le recyclage doivent devenir un mode de vie si on veut rester concurrentiel à notre époque—et surtout sur le plan international désormais.

Nous investissons énormément dans l'éducation et la formation. Pour vous donner une idée, en 1986, IBM Canada a consacré 48,6 millions de dollars à l'éducation; nous avions un personnel de plus de 200 instructeurs qui ont dispensé plus de 174 000 jours-étudiants. Sur ce total de 48,6 millions de dollars, 36 millions et 125 jours-étudiants ont été consacrés à la formation et au recyclage de nos propres employés.

[Text]

**The Chairman:** What percentage of your payroll does that represent?

**Mr. Murray:** Our payroll last year was \$642 million; I have not worked out the percentage.

**Mr. Tom McNulty, Vice-President, Personnel, IBM Canada Ltd.:** It is close to 5 per cent.

**Mr. Murray:** It is close to 5 per cent. In other words, we spent \$200,000 every business day training people—both employees and, in some cases, nonemployees. That amount of retraining and training expense makes our budget equivalent to that of a medium-sized Canadian university. Thus far in the 1980s, we have spent \$258 million on education and investment which we believe helps strengthen the Canadian technology resource pool and directly benefits Canada's ability to compete in what is being referred to as the "information age".

We also employ people in a wide-range of occupations, and, with a variety of educational skill backgrounds. As I indicated, one out of every three of our employees is working in manufacturing or development. In our two plants we manufacture hi-tech quality products which are distributed around the world. Our lab develops software not only for use in the Canadian market but also for international markets. Indeed, our lab is the third largest private sector lab in Canada, with R&D expenditures last year of about \$1.8 million. So these operations require highly-skilled and highly-trained people.

**The Chairman:** Your \$180 million expenditure on research last year represents what part of your total operating budget?

**Mr. Murray:** Last year we had \$2.9 billion in revenue; I do not have the cost figures with me.

**The Chairman:** Okay, \$2.9 billion in revenue.

**Mr. Murray:** Did you say \$180 million? It is \$108 million.

**The Chairman:** It is \$108 million. I am sorry.

**Mr. Murray:** Yes.

**The Chairman:** And you had \$2.9 billion in revenue.

**Mr. Murray:** Yes. But if you are doing a calculation, I suggest that you deduct the \$800 million in exports because that is intercompany trade. It should really be a per cent of our Canadian domestic revenues.

**The Chairman:** So it is \$2.1 billion.

**Mr. Murray:** About \$2 billion.

**Mr. McNulty:** Yes.

**Mr. Murray:** The remaining two-thirds of our employees work in such areas as marketing, customer service and finance, and a large number of people are involved in administrative activities. The challenge these days is not only to keep our technical employees up to date with the latest innovations and technology, but, more and more, to focus on a lot of these other skills—the administrative skills, for instance, where tech-

[Traduction]

**Le président:** Quel pourcentage de votre feuille de paye cela représente-t-il?

**M. Murray:** L'an dernier, notre feuille de paye totalisait 642 millions de dollars; mais je n'ai pas établi le pourcentage.

**M. Tom McNulty, vice-président, Personnel, IBM Canada Ltée:** Près de 5 p. 100.

**M. Murray:** Près de 5 p. 100. Autrement dit, nous avons consacré chaque jour ouvrable 200 000 \$ à la formation—d'employés et, dans certains cas, de non-employés. Notre budget de recyclage et de formation est à peu près équivalent à celui d'une université canadienne de taille moyenne. Depuis le début des années 1980, nous avons consacré 258 millions de dollars à l'éducation, investissement qui, croyons-nous, aide à grossir le réservoir de ressources technologiques canadiennes et profite directement à la capacité de concurrence du Canada dans ce qu'on appelle l'«âge de l'information».

Nous recrutons également des employés dans une vaste gamme d'occupations qui exigent des compétences très diversifiées. Comme je l'ai mentionné, un tiers de nos employés travaillent dans le secteur de la fabrication ou de la recherche appliquée. Dans nos deux usines, nous fabriquons des produits de haute technologie de qualité qui sont distribués dans le monde entier. Notre laboratoire met au point des logiciels vendus non seulement au Canada, mais également sur les marchés internationaux. De fait, il est le troisième plus important laboratoire privé au Canada, avec des dépenses de R et D qui ont atteint quelque 1,8 million de dollars l'an dernier. Par conséquent, tout cela exige des employés très compétents.

**Le président:** Les 180 millions de dollars de dépenses consacrées à la recherche l'an dernier représentent quelle proportion de votre budget total d'exploitation?

**M. Murray:** Nos revenus de l'an dernier ont atteint 2,9 milliards de dollars; je n'ai pas ces statistiques avec moi.

**Le président:** D'accord, 2,9 milliards de dollars de revenus.

**M. Murray:** Avez-vous dit 180 millions de dollars? C'est 108 millions de dollars.

**Le président:** C'est 108 millions de dollars; je suis désolé.

**M. Murray:** Oui.

**Le président:** Et vous avez gagné des revenus de 2,9 millions de dollars.

**M. Murray:** Oui. Mais si vous faites un calcul, je vous suggère de soustraire les 800 millions de dollars d'exportations parce qu'il s'agit d'échanges inter-entreprises. Il faudrait que ce soit un pourcentage de nos recettes intérieures canadiennes.

**Le président:** Donc, c'est 2,1 milliards de dollars.

**M. Murray:** Environ 2 milliards de dollars.

**M. McNulty:** Oui.

**M. Murray:** Les deux tiers de nos employés travaillent dans des domaines comme la commercialisation, le service aux clients, les finances, et un grand nombre sont affectés à des activités administratives. De nos jours, il ne s'agit pas seulement de tenir nos techniciens à jour en ce qui concerne les dernières innovations, mais, de plus en plus, de nous pencher sur un bon nombre d'autres fonctions—les fonctions administrati-



## [Text]

nology is finally finding its way into the work place, and, for the first time, companies are beginning to recognize the need to make the so-called "office worker" more productive than ever in the past. We are proud that within the IBM family of companies around the world IBM Canada is acknowledged as a leader in innovation. Our two plants rank consistently among the top three or four IBM plants around the world—that includes the United States—and our lab is one of the fastest growing labs in IBM. We are satisfied that this is because we can attract highly-qualified people and as a corporation we make the necessary commitment to continuous training and retraining.

I know that you would like to hear about some of these programs and how we go about doing this, and I am pleased to turn it over to Tom McNulty, who will focus on some of our personnel policies and will also give you some examples of how we have trained and retrained people and continue to do so. Mr. McNulty?

**Mr. McNulty:** Thank you, Mr. Murray. By the way, my position is Vice-President of Personnel for IBM, so I am intimately involved not only the recruiting process but also in the training and retraining of our employees.

As Mr. Murray has mentioned, being in the hi-tech industry necessitates a strong commitment to education and employee retraining. Change is an every day occurrence with us, and with it comes technical and skill obsolescence. The only way to overcome that is by retraining. When you add that to our commitment to full employment and the retraining that is required in order to accomplish it, you can see how education is a continuing and central focus of our employees' careers.

As Mr. Murray mentioned, we spent some \$36 million last year on employee education. With 12,000 employees, that averages out to \$3,000 per person. That does not include their salaries while they are taking the training, that is just the cost of delivering the education to them. The figure of 125,000-student days of employee education that Mr. Murray mentioned averages out to ten days per person. In fact, on average on any given day, 4 per cent of our workforce is in the classroom. I can assure you that it is the best investment that we make. Frankly, that is how we consider it. We do not consider education an expense of the business, we consider education an investment in the business. It is an investment in quality and productivity, and most important, it is an investment in our capability to be able to respond to the continuous change that we face in our industry.

When we were asked to appear before the committee we were told that you were specifically interested in our approach to retraining—and I will tell you about it. However, before I do, let me say that the particular approach that we take, while it works for us and has been most successful given our particu-

## [Traduction]

ves, par exemple, au moment où la technologie fait enfin son apparition sur les lieux de travail et où, pour la première fois, les sociétés commencent à reconnaître la nécessité de rendre les «travailleurs de bureau» plus productifs que jamais antérieurement. Nous sommes fiers qu'au sein de la famille IBM à l'échelle du monde, la filiale canadienne soit reconnue comme un chef de file en matière d'innovation. Nos deux usines se classent systématiquement parmi les trois ou quatre premières d'IBM à l'échelle du monde—ce qui comprend les États-Unis—et notre laboratoire est celui qui connaît la croissance la plus rapide chez IBM. Nous sommes convaincus que cela est attribuable au fait que nous sommes en mesure d'attirer des employés très compétents et que, en tant que société, nous faisons les investissements nécessaires à l'égard de la formation et du recyclage permanents.

Je sais que vous aimeriez nous entendre parler de quelques-uns de ces programmes et de la façon dont nous les appliquons, et je suis heureux à cet égard de céder la parole à Tom McNulty, qui vous donnera en outre quelques exemples de la façon dont nous avons formé et recyclé des employés et continuons de le faire. Monsieur McNulty?

**M. McNulty:** Merci, monsieur Murray. Je suis le vice-président du Personnel, et je suis donc intimement lié non seulement au processus de recrutement, mais également à la formation et au recyclage de nos employés.

Comme M. Murray l'a signalé, le fait d'être dans l'industrie de la haute technologie exige un important engagement envers la formation et le recyclage des employés. Chez nous, le changement est quotidien et lorsqu'on est dans le domaine technique, cela se traduit par une désuétude rapide de la compétence. La seule façon de surmonter cette difficulté est de recycler les employés. Lorsqu'on ajoute cela à notre engagement envers le plein emploi et la formation requise pour réaliser cet objectif, on peut constater jusqu'à quel point celle-ci est fondamentale pour la carrière de nos employés.

Comme M. Murray l'a signalé, l'an dernier, nous avons investi quelque 36 millions de dollars à l'égard de la formation de nos employés, ce qui représente une moyenne de 3 000 \$ par employé compte tenu que du fait que nous en avons 12 000. Ce chiffre ne comprend pas leur salaire qui leur est versé pendant la formation, mais bien le seul coût de la formation. Le chiffre de 125 000 jours-étudiants dont a fait état M. Murray représente en moyenne jusqu'à dix jours par employé. De fait, nous avons tous les jours 4 pour cent de notre effectif en période de formation. Je peux vous assurer que c'est le meilleur investissement que nous puissions faire. Franchement, c'est comme cela que nous le voyons. Nous ne considérons pas la formation comme une dépense d'affaires, mais plutôt comme un investissement dans notre entreprise. C'est un investissement à l'égard de la qualité de la productivité et, ce qui est le plus important, dans notre aptitude à répondre à l'évolution continuelle de notre industrie.

Lorsqu'on nous a demandé de comparaître devant le comité, on nous a dit que vous vous intéressiez plus précisément à nos programmes de recyclage—et je vais vous en toucher quelques mots. Toutefois, permettez-moi auparavant de vous avertir que notre système—qui fonctionne bien chez nous et qui a obtenu

## [Text]

lar circumstances, may not be appropriate for other organizations and other institutions. I am sure that you people realize that.

I have one comment to make about our hiring practices before I review our programs. As you might expect, with the significant investment that we make in each one of our employees, and with the rather high expectations that we have with their performance on the job, we are selective in our hiring. Ten years ago, probably close to 40 per cent of our new employees hired were from community colleges and universities. As you have heard this morning, today that number is closer to 90 per cent, and that is where we see it staying. Because of the nature of our business, we tend to lean toward the graduates in the technical and business disciplines. Like other organizations, we are naturally looking for people with above average grades. However, we also look for candidates who have demonstrated leadership qualities and good, sound communications skills. As you might expect, these things do not necessarily go together, and, in our experience our colleges and universities could do a much better job in developing the communications skills of their graduates.

Now let me talk about our approach to training. I will focus on three areas. The first area is what we refer to as entry-level training. This is the initial training that our employees receive when they come into the company. We will then look at continuous training, the training that people get throughout their careers in response to a change in products and in technology, and the kind of training that they need to maintain the competitive edge that they require in their jobs. Finally, we will discuss the retraining and redeployment that is required in order to maintain full employment.

Let us start with entry-level training. As an example, let me tell you about a specific group of employees. These are our sales representatives and our systems engineers. These people are responsible for all of the activities relating to the sale and installation of products in our customers offices. Like all new graduates, we find that it is necessary to give them specific training pertinent to our products; how they work, how they should be used, how to sell them and how to install them. This training takes place over a period of some 29 weeks, 11 of which would be in a formal classroom environment. Somewhat similar entry-level programs are also available for people coming into our manufacturing operations, our laboratory, and finance and administration—literally into any area of the business. New employees coming in—and we tend to hire people into entry level jobs—go through some form of entry-level training. However, as we said earlier, training people initially when they come into the business is not enough, because with us training is a continuing, career-long process. For example, those sales representatives and systems engineers who have that 29 weeks of training when they first join us come back to the classroom at some point in the year every year that they are with us, and, on average, they spend about 10 days in the classroom. That could be to learn about a new product, a new application, to get more in-depth knowledge and understanding of a particular industry that they are working in, or some

## [Traduction]

beaucoup de succès compte tenu de nos circonstances particulières—ne conviendrait peut-être pas à d'autres organismes ou établissements. Je suis certain que vous comprenez cela.

Avant de passer en revue nos programmes, j'ai une observation à faire sur nos pratiques de recrutement. Comme vous auriez pu vous y attendre, compte tenu du lourd investissement que nous faisons à l'égard de chacun de nos employés et des attentes plutôt élevées que nous avons relativement à leur rendement au travail, nous pratiquons un recrutement sélectif. Il y a dix ans, probablement que près de 40 pour cent de nos nouveaux employés venaient de collèges communautaires et d'universités. Comme vous l'avez entendu ce matin, la proportion est aujourd'hui de près de 90 pour cent, et nous n'imaginons pas qu'elle pourrait baisser. En raison de la nature de nos activités, nous recherchons les diplômés des disciplines techniques et commerciales. Comme d'autres entreprises, nous cherchons naturellement les personnes qui ont des notes supérieures à la moyenne. Toutefois, nous visons également des candidats qui ont démontré des qualités reconnues d'initiative et de communication. Comme vous pouviez vous y attendre, les deux ne vont pas nécessairement ensemble et, selon notre expérience, nos collèges et universités auraient avantage à insister sur les aptitudes de communication de leurs diplômés.

Je pense maintenant à notre système de formation. Je vais me concentrer sur trois aspects. Le premier est celui que nous appelons formation de base. Il s'agit de la formation initiale que nos employés reçoivent lorsqu'ils entrent chez nous. Nous aborderons ensuite la formation permanente, celle qu'ils reçoivent tout au long de leur carrière en réponse à l'évolution des machines et de la technologie et dont ils ont besoin pour demeurer concurrentiels dans leur travail. Enfin, nous discuterons du recyclage et de la réaffectation qui sont nécessaires pour éviter les mises à pied.

Commençons par la formation de base. À titre d'exemple, je vais vous décrire ce que nous avons fait avec un groupe particulier d'employés. Il s'agit de nos représentants de ventes et de nos ingénieurs de systèmes. Ces personnes sont chargées de toutes les activités qui concernent la vente et l'installation d'appareils dans les bureaux de nos clients. Comme dans le cas de tous les nouveaux diplômés, nous estimons qu'il est nécessaire de leur donner une formation spécifique pour nos appareils, c'est-à-dire comment ils fonctionnent, comment ils doivent être utilisés, comment les vendre et comment les installer. Cette formation s'étale sur environ 29 semaines, dont 11 se passent dans une salle de classe ordinaire. Nous offrons également une formation semblable à nos employés de la fabrication, à ceux du laboratoire, ainsi qu'à ceux des finances et de l'administration—littéralement à tous les secteurs de notre entreprise. Nos nouveaux employés—nos recruteurs de préférence au niveau le plus bas—subissent une certaine forme de formation de base. Toutefois, comme nous l'avons dit antérieurement, la formation initiale n'est pas suffisante, parce que chez nous, c'est un processus permanent qui s'étale tout au long de la carrière. Par exemple, les représentants des ventes et les ingénieurs de systèmes qui reçoivent 29 semaines de formation lorsqu'ils sont recrutés reviennent en classe environ 10 autres jours chaque année en moyenne. Cette période peut servir à étudier un nouvel appareil, une nouvelle application, à



## [Text]

change in technology. Whatever it is, the need is always there to continually provide them with a greater degree of education.

I should tell you that it is not just technical or systems related training that you might think that we would be involved in. A good part of it is, but it is not all that kind of training by any means. We also provide our employees with basic skill training. This is training in those generic, transferable skills that people need regardless of their jobs. For example, communications skills, interpersonal skills, organizational skills, time management skills and problem-solving skills. This is not just for the management or the professionals in our organization, this is literally for everybody—all 12,000 employees. Once again, what we are doing is investing in the productivity and quality of those people.

As you can imagine with our strong focus on training, one group that receives particular attention is our managers. Not only do they receive extensive training when they are moved into a management position for the first time and as they move to different levels of management, but they come back to the classroom every year. Each one of our 2,000 managers sits down for what is usually a five-day seminar once a year, and that seminar is devoted almost specifically to the management of human resources.

From time to time it is also necessary to retrain significant numbers of people in a particular function because of a change in technology. This was the case in our Bromont plant in Bromont, Quebec, back in 1982. We had some 1,200 employees in the plant at that time. It was a typewriter manufacturing plant, and we decided to change it into a hi-technology plant. In other words, we were going from what is a labour intensive, traditional assembly line type of facility to a sophisticated manufacturing process which was highly automated with dust-free environments, clean rooms, and people in white coats monitoring the process. Obviously, many of the people who had been working on an assembly line had to be retrained in order to get the kind of skills necessary to work in that sort of environment.

I recall one particular group of employees that was, by and large, made up of high school graduates in their late twenties. They required extensive training in electronics and also in chemical and mechanical processes that were related to this new high technology plant. Frankly, we did not have either the in-house facilities or the instructors to carry that out, particularly with the numbers involved, so we rented some space in a vacant school in Cowansville, Quebec. With the assistance and co-operation of the local school authorities, we developed a curriculum for a nine-month course that our employees attended on a full-time basis. I can tell senators that it was most successful.

I also mentioned our commitment to full employment, the redeployment of resources and the retraining that is required

## [Traduction]

mieux connaître et comprendre un client ou une évolution technologique. Quelle qu'en soit la raison, il existe toujours un certain besoin de formation.

Ne croyez pas que les programmes de formation que nous offrons se limitent au point de vue technique ou aux systèmes. C'est le cas d'une bonne partie de ces programmes, mais certainement pas de tous. Nous offrons également à nos employés une formation dans les aptitudes de base, c'est-à-dire les qualités personnelles ordinaires dont tous les employés ont besoin sans égard à leur emploi. Par exemple, l'aptitude à communiquer, à établir des relations interpersonnelles, à bien s'organiser, à bien gérer le temps et à résoudre les problèmes. Notre formation ne s'adresse pas uniquement aux catégories de la gestion ou aux professionnels de notre entreprise, mais littéralement à tous, les 12 000 employés. Encore une fois, nous investissons dans la productivité et l'excellence de ces personnes.

Comme vous pouvez l'imaginer, compte tenu de l'importance que nous accordons à la formation, un groupe qui reçoit une attention particulière est celui des gestionnaires. Non seulement ceux-ci reçoivent-ils une formation poussée lorsqu'ils sont affectés à des postes de gestion pour la première fois ou lorsqu'ils sont promus à des niveaux supérieurs, mais ils reviennent en classe chaque année. Chacun de nos 2 000 gestionnaires participe habituellement à un séminaire annuel d'une durée de cinq jours, consacré presque exclusivement à la gestion des ressources humaines.

De temps à autre également, il est nécessaire de recycler un grand nombre d'employés dans une tâche particulière à cause de l'évolution technologique. Cela a été le cas à notre usine de Bromont, au Québec, en 1982. Environ 1 200 employés y travaillaient à l'époque. C'était une usine de machines à écrire, et nous avons décidé de la transformer en usine de haute technologie. En d'autres termes, nous devions passer d'une installation traditionnelle à chaînes de montage et à base de main-d'œuvre, à une installation sophistiquée et largement automatisée, avec un environnement sans poussière, des salles propres et des employés à sarrau blanc qui surveillent le processus. De toute évidence, il fallait recycler bien des employés qui travaillaient sur une chaîne de montage pour leur permettre de travailler dans ce nouvel environnement.

Je me souviens d'un groupe particulier d'employés qui était, dans l'ensemble, composé de diplômés d'école secondaire qui n'avaient pas encore 30 ans. Il fallait leur donner une formation considérable en électronique ainsi qu'en matière de procédés chimiques et mécaniques, pour qu'ils puissent travailler dans la nouvelle usine à haute technologie. Je vous avoue que nous n'avions ni les installations ni les instructeurs pour mener à bien cette tâche, compte tenu, particulièrement, du grand nombre d'employés en cause. Nous avons donc loué des locaux dans une école vacante à Cowansville, au Québec. Avec l'aide et la collaboration des autorités scolaires locales, nous avons mis au point un programme d'études de neuf mois que nos employés ont suivi à temps plein. Je peux vous affirmer qu'il a connu beaucoup de succès.

J'ai également fait état de notre engagement envers le plein emploi, la réaffectation des ressources et le recyclage nécessai-



*[Text]*

to maintain that. We are in the midst of a major redeployment effort today, and I would like to tell the members of this committee a little about it.

This has to do with our Toronto plant. We are changing the mission of that plant and are moving towards a more high technology facility. The result of that, of course, is that we are going to have a surplus of some 300 people. They have to be redeployed into other parts of our business in Toronto. Fortunately, our laboratory in Toronto is continuing to grow and there is an opportunity to place some of our people there. We have a major training program under way to convert production line workers and production support workers from our Toronto manufacturing plant into programmers and analysts in our laboratory. In those cases where the people either are not suited for that kind of work or, for one reason or another, are just not interested in it, we will find them more suitable jobs in other parts of our business in Toronto. That, in turn, will free up someone else to take the retraining necessary to work in the laboratory.

Before I tell you about our approach to this particular retraining program, I should mention that these employees that we are redeploying and retraining from our manufacturing operations are, on average, 42 years old. Some are not as old, some much older, but the average is 42, and they have an average of some 17 years of service with the company. In another departure from our traditional way of retraining people internally, we have contracted with the Centre for Advanced Technology Education at Ryerson in Toronto to do the programmer training for us. Ryerson is providing the classrooms, the equipment and the instructors and we are providing the course material and, of course, the students. This is going to be a 17-week course in programming. Over the next two years there will be some 12 classes, each of which will have 25 to 30 students in it. Over that period of time, therefore, we will be training in excess of 300 people, many of whom are from our manufacturing operations.

Senators are probably wondering how people feel about this kind of abrupt change to their careers. What is the thought of someone who has been working in a plant or 15 to 20 years and is suddenly being retrained to be a programmer to work in a laboratory? I can tell you that, by and large, they feel pretty good about it.

First of all, these moves are entirely voluntary. The applicants go through extensive interviewing as part of the process and, where appropriate, testing as well. If they are not successful in one of these retraining programs, then we find them another position that is more suitable to their skills. As senators will be aware, the particular program that is now under way in Toronto also has advantages for Ryerson. We are not only making use of their facility and their instructors, but we are providing them with the experience necessary to offer similar kinds of programs to other organizations.

That is one example of redeployment and retraining that we do in order to preserve full employment within our business. Programs of this type, although not necessarily on this scale, are literally going on all the time. With the amount of change

*[Traduction]*

res pour garder nos employés. Comme nous sommes en pleine réorganisation à l'heure actuelle, j'aimerais vous en glisser un mot.

Cela se passe à notre usine de Toronto. Nous la transformons en installation de haute technologie avancée. Évidemment, la transformation nous laissera avec un excédent de plus de 300 employés, qui devront être réaffectés dans nos autres installations de Toronto. Heureusement, notre laboratoire de cette ville continue de croître et peut accueillir certains de ces employés. Un important programme de formation est en cours pour convertir les travailleurs de la ligne de montage et du soutien à la production de l'usine de Toronto en programmeurs et analystes de laboratoire. Dans les cas où les employés n'ont pas les qualifications pour ce travail ou, pour une raison ou une autre, ne veulent pas recevoir la formation, nous leur trouvons un emploi plus convenable dans nos autres installations de Toronto, ce qui libère d'autres employés qui peuvent recevoir la formation nécessaire pour travailler au laboratoire.

Avant de vous parler de ce programme particulier de recyclage, je dois dire que les employés que nous réaffectons et recyclons à partir de nos installations de fabrication ont une moyenne d'âge de 42 ans. Certains sont plus jeunes, d'autres beaucoup plus âgés, mais la moyenne est de 42 ans et ils sont au service de la compagnie depuis 17 ans en moyenne. Par une autre dérogation à notre mode traditionnel de recyclage interne des employés, nous avons communiqué avec le Centre d'études technologiques avancées Ryerson à Toronto pour qu'il nous établisse une formation de programmeur. Ryerson fournit les locaux, le matériel et les instructeurs et nous fournissons le matériel du cours et, évidemment, les étudiants. Il s'agit d'un cours de programmeur de 17 semaines. Au cours des deux prochaines années, nous aurons 12 promotions de 25 à 30 élèves chacune. Par conséquent, au cours de cette période, nous donnerons une formation à plus de 300 employés, dont un grand nombre viennent de nos usines de fabrication.

Vous vous demandez probablement ce que pensent nos employés de ce changement abrupt dans leur carrière. Quelle est l'opinion d'un employé qui travaille dans une usine depuis 15 ou 20 ans et qui se retrouve tout à coup en programme de recyclage pour devenir un programmeur destiné à travailler dans un laboratoire? Je peux vous affirmer que dans l'ensemble, ils en sont très heureux.

D'abord, ces déplacements sont totalement volontaires. Les candidats subissent automatiquement une entrevue complète et, au besoin, sont soumis à un test. S'ils échouent un de ces programmes, nous leur trouvons un autre poste plus adapté à leurs qualifications. Comme les sénateurs le savent, ce programme est en cours à Toronto et présente également des avantages pour l'entreprise Ryerson. Non seulement nous servons-nous de leurs installations et de leurs instructeurs, mais nous leur fournissons aussi l'expérience nécessaire pour offrir des programmes similaires à d'autres entreprises.

Voilà un exemple de réaffectation et de recyclage que nous faisons pour préserver le plein emploi dans notre entreprise. Des programmes de ce genre sont toujours en cours, même si ce n'est pas nécessairement à la même échelle. En raison de

## [Text]

that we encounter, we are constantly retraining people to do their jobs and are redeploying people within our business.

As senators may have gathered, there are many other examples of the kind of training we do just to upgrade people's skills. The substantial amount of training that we have been doing over the past few years and are still doing as we introduce technology into our office environment—and Mr. Murray referred to that in his comments—has as its aim the improvement of the productivity and quality of the work of our managers, professional people and administrative people. Unfortunately, we do not have time to go into the details of that, but it is another important example of the continuing need for training.

I hope that the few examples I have given will provide you with some insight into the approach that we take to the training of our employees. Our emphasis on education is, in part, driven by the nature of our industry, the need to remain internationally competitive and also, in large part, by the fundamental way in which we choose to run our business. There is no question but that the need for training and retraining exists in all organizations today, to a greater or lesser extent. However, as I mentioned at the outset, that does not necessarily mean that the approach we have discussed this morning fits all occasions. I am sure there are many organizations and industries where that particular approach may not be appropriate.

Thank you, Mr. Chairman. Mr. Murray and I are anxious to answer any questions senators might have.

**Le sénateur Rousseau:** Merci, monsieur le président. Comme première question, tout d'abord, est-ce que vos employés sont syndiqués, est-ce que vous avez une convention collective chez vous?

**Mr. McNulty:** No, there are no unions at IBM.

**Le sénateur Rousseau:** Je chercherais peut-être des réponses à plusieurs questions mais je les laisserai de côté.

Vous parlez de votre coopération avec les universités en ce qui a trait au programme Co-op. Préférez-vous embaucher des étudiants qui y ont participé? En d'autres mots, les étudiants qui ne participent pas à ce programme sont-ils désavantagés?

**Mr. McNulty:** No, we hire more students who are not part of co-op programs than we do students who are part of those programs. If you look at the students graduating in the business, math, sciences and engineering disciplines that we tend to hire from, the majority of them would be coming out of non-co-op programs. However, we think very highly of those programs. The major advantage to them, aside from the fact that these students do excellent work while they are with us, is that it gives us an opportunity to see the student in the work environment. That means that the employment decision is not based on two or three interviews and the academic standards or grades they are bringing to you. The decision we are making to hire a co-op student is based on the fact that he has been

## [Traduction]

l'importance des changements auxquels nous faisons face, nous sommes constamment en train de recycler nos employés et de les réaffecter au sein de l'entreprise.

Comme les sénateurs l'ont sans doute compris, il y a de nombreux autres exemples de formation, simplement pour améliorer les qualifications de nos employés. L'importance de la formation que nous offrons depuis quelques années et que nous continuons d'offrir au fur et à mesure que nous introduisons la technologie dans nos bureaux—et M. Murray a fait allusion à cela dans ses observations—visent à améliorer la productivité et la qualité du travail de nos gestionnaires, de nos professionnels et de nos administrateurs. Malheureusement, nous n'avons pas le temps d'entrer dans le détail de cet aspect, mais c'est un autre exemple important de la nécessité d'offrir une formation sur une base permanente.

J'espère que les quelques exemples que je vous ai donnés vous permettront de comprendre jusqu'à un certain point l'attitude que nous avons adoptée à l'égard de la formation de nos employés. L'importance que nous attachons à l'éducation est dictée, d'une part, par la nature de notre industrie, la nécessité de demeurer concurrentiels sur le plan international et également, en grande partie, par la façon fondamentale dont nous choisissons de conduire nos activités. On ne saurait aujourd'hui remettre en question la nécessité d'offrir de la formation et du recyclage dans une plus ou moins grande mesure chez toutes les entreprises. Toutefois, comme je l'ai mentionné au début, cela ne signifie pas nécessairement que l'approche que nous avons exposée ce matin se prête à toutes les occasions. Je suis certain que notre système particulier pourrait ne pas fonctionner chez bien des organismes et industries.

Je vous remercie, monsieur le président. M. Murray et moi n'attendons que vos questions.

**Senator Rousseau:** Thank you, Mr. Chairman. First of all, do your employees belong to a bargaining unit? Do they have a collective agreement?

**M. McNulty:** Non, il n'y a pas de syndicat chez IBM.

**Senator Rousseau:** Perhaps I wanted answers to several questions, but I will leave that aside for the moment.

You spoke of the university co-operative program. Do you prefer to hire students who have participated in the co-op program? In other words, are non co-op students in a disadvantaged position?

**M. McNulty:** Non, nous employons plus d'étudiants qui ne sont pas inscrits à ces programmes de formation alternée que d'étudiants qui en font partie. La majorité des étudiants diplômés en sciences commerciales, en mathématiques, en sciences et en génie que nous employons habituellement n'ont pas eu recours à des programmes alternés. Cela dit, nous avons une très haute opinion de ces programmes. Leur principal avantage, mis à part le fait que les étudiants font de l'excellent travail pendant qu'ils sont chez nous, est que ces programmes nous donnent l'occasion de les observer au travail. Autrement dit, lorsque nous les employons, notre décision n'est pas basée sur deux ou trois entrevues et sur le bulletin scolaire qu'ils nous présentent. Lorsque nous décidons d'employer un étudiant qui



[Text]

working with us for a period of time. We have been able to observe his work and he has been able to observe the company and the environment, so it is a different employment decision. We hire from both co-op and non-co-op programs and we have had good success in both cases.

**Le sénateur Rousseau:** Avez-vous des statistiques qui indiquent le pourcentage des étudiants que vous avez à former lorsqu'ils vous reviennent à la fin de leurs études?

**Mr. McNulty:** Are these co-op students?

**Le sénateur Rousseau:** Pas nécessairement, mais pour tous les étudiants en général?

**Mr. McNulty:** I see. In other words, if we were to go out and hire engineering graduates tomorrow, what percentage of them would we retrain? Is that the question?

**Senator Rousseau:** Yes.

**Mr. McNulty:** Yes, we would train probably 100 per cent of them. We hire people into entry level positions in our company. Although they come to us well trained in their disciplines—whether they be engineering, computer sciences, business or commerce—nevertheless they require training on our particular products and their application within industry and business. The students need more in-depth training with respect to the different industries they are going to be working with. Perhaps somebody would be working with the banking industry while another may be working with the insurance business. Students need training in that respect.

The one area in which we find they need extensive training is that of communications. I am speaking of basic communications skills. People joining us, regardless of their area of business and usually regardless of the degree they come with, do undergo some entry level training.

**Le sénateur Rousseau:** Est-ce que vous me permettez une autre question, monsieur le président?

**Le président:** Oui, sénateur Rousseau.

**Le sénateur Rousseau:** Le domaine de la technologie est perçu comme stéréotypée, qui s'adresse plus aux hommes qu'aux femmes. Que faites-vous pour inciter les femmes à travailler pour vous, est-ce que c'est une préoccupation dans votre industrie? Aussi, quel est le pourcentage de femmes qui occupent le poste de gérant au sein de votre compagnie?

**Mr. McNulty:** Let me tell you about our hiring experiences over the last three or four years. In excess of 35 per cent of the university and college graduates we have hired over the last three or four years have been women. If you look at the disciplines from which we are hiring—engineering, for example, where I believe probably 10 per cent of the graduates would be women, and mathematics, science and business—you will find that in total they are not graduating at that percentage. Less than 35 per cent of the graduates are women, yet we have been hiring in excess of 35 per cent women. It is not because we set

[Traduction]

a suivi un programme alterné, c'est parce qu'il a travaillé avec nous pendant un certain temps. Nous avons eu le temps de l'observer dans son travail tandis que lui a eu le temps d'observer l'entreprise et le milieu de travail, ce qui change tout à notre décision de l'employer. Nous employons des étudiants diplômés de programmes alternés et non alternés et nous avons toujours été satisfaits dans les deux cas.

**Senator Rousseau:** Do you have any figures indicating the percentage of students that you are required to train once they come back to you after having completed their education?

**M. McNulty:** Ces étudiants ont-ils suivi des cours en alternance?

**Senator Rousseau:** Not necessarily, but for all students in general?

**M. McNulty:** Je vois. Supposons que nous employions des diplômés en génie demain matin; vous voulez savoir quel pourcentage d'entre eux devrait suivre une nouvelle formation, n'est-ce pas?

**Le sénateur Rousseau:** C'est exact.

**M. McNulty:** Probablement tous. Les employés que notre entreprise engage entrent chez nous à l'échelon le plus bas. Même s'ils ont une bonne formation dans leurs disciplines—qu'il s'agisse de génie, de sciences informatiques ou de sciences commerciales—they doivent acquérir une formation pour connaître nos appareils et leurs applications dans l'industrie et les affaires. Les étudiants ont besoin de faire un apprentissage plus approfondi des industries dans lesquelles ils vont travailler. Certaines travailleront pour des banques tandis que d'autres seront employés par des compagnies d'assurance; ils ont besoin d'une formation préparatoire.

Le seul domaine dans lequel nous constatons qu'il leur faut une formation poussée est celui des communications. Je parle des connaissances de base en communications. Quel que soit leur domaine de compétence et, habituellement, leur diplôme, nos recrues acquièrent une certaine formation de base dès leur arrivée chez nous.

**Senator Rousseau:** May I ask one more question, Mr. Chairman?

**The Chairman:** Go ahead, Senator Rousseau.

**Senator Rousseau:** There is a common prevailing stereotype that technological fields are more the domain of men than women. What are you doing to encourage women to work for you? Is this one of your company's concerns? Also, what percentage of women employees in your company are in management positions?

**M. McNulty:** Permettez-moi de vous donner quelques statistiques relatives à l'embauchage chez nous et qui portent sur les trois ou quatre dernières années. Plus de 35 p. 100 des diplômés d'universités et de collèges communautaires que nous avons engagés au cours des trois ou quatre dernières années sont des femmes. Par contre, dans chacune des disciplines dans lesquelles nous recrutons des étudiants—par exemple, le génie, où je crois qu'environ 10 p. 100 des diplômés sont des femmes, les mathématiques, les sciences et les sciences commerciales—le pourcentage de diplômées est inférieur à 35 p. 100. Les fem-



**[Text]**

out to do that. We set out to hire the best qualified candidate, and it has been our experience that the best qualified candidates have been women. This has worked extremely well for us.

Within our organization, about 14 per cent of the management positions are held by women. Seven or eight years ago, that number was about 7 per cent. Today, in excess of 25 per cent of the new manager appointments within IBM go to women. Women had not been available in the disciplines from which we were hiring in the numbers in which we required them until, perhaps, the last four or five years. If we were to go back 10 years, perhaps 2 per cent of the graduates in engineering and a small percentage in computer sciences were women. But as they occupy a greater proportion of the disciplines from which we are hiring, they are increasingly a greater part of our hires, and, in time, that starts to flow through the business.

Today, for example, 25 per cent of our marketing representatives are women. In fact, I believe that 26 per cent of our total population is female; within the profession it almost replicates—almost 25 per cent of the professionals are women.

**Le sénateur Rousseau:** Est-ce que les femmes qui sont dans le domaine de la vente ont le même salaire que les hommes?

**Mr. McNulty:** Oh, yes, our salaries are based on the qualifications of people coming into the jobs. We work on a merit pay system. It makes no difference whether the employee is male or female.

**Le sénateur Rousseau:** J'ai une dernière question, monsieur le président.

**Le président:** Très bien, sénateur Rousseau.

**Le sénateur Rousseau:** Est-ce que les professeurs qui enseignent à vos travailleurs et travailleuses proviennent de l'intérieur de votre industrie ou si vous les faites venir d'ailleurs? D'une université des États-Unis par exemple et possédant une compétence particulière?

Est-ce que tous les professeurs attirés à la formation et au recyclage proviennent de l'intérieur de l'entreprise IBM?

**Mr. McNulty:** For the most part, they come from inside. There are occasions—and I just mentioned one—when we are collaborating with Ryerson. I mentioned another occasion when we collaborated with the school authorities in Cowansville, Quebec. By and large, however, the instructors and the vast majority of the instruction we give our employees are provided by IBM instructors. These people for the most part are not necessarily professional educators. They are people who understand the job and understand it very well. We tend to move people through these jobs on a career basis. We rotate them and we call them chair assignments. For example, someone may go into the education area for a period of two years. It is usually someone with particularly high potential within the business. They bring a currency and creditability to the class-

**[Traduction]**

mes représentent moins de 35 p. 100 des diplômés, mais plus de 35 p. 100 de ceux que nous engageons. Cela ne dépend absolument pas de nous. Ce que nous voulons avant tout, c'est employer les candidats les plus compétents, et d'après notre expérience, les plus compétents sont des femmes. Cela nous a très bien servis.

Dans notre entreprise, près de 14 p. 100 des postes de gestion sont occupés par des femmes. Il y a sept ou huit ans, ce pourcentage était d'environ 7 p. 100. Aujourd'hui, les femmes récoltent plus de 25 p. 100 des nominations à des postes de gestion chez IBM. Jusqu'à il y a quatre ou cinq ans, il n'y avait tout simplement pas assez de diplômées dans les disciplines dans lesquelles nous engageons des étudiants. Il y a dix ans, 2 p. 100 des diplômés en génie et un petit pourcentage des diplômés en sciences informatiques étaient des femmes. Mais comme les femmes représentent un plus grand pourcentage des étudiants dans les disciplines dans lesquelles nous recrutons, elles représentent également un pourcentage de plus en plus grand de nos recrues et, avec le temps, ce changement a fini par se manifester à tous les échelons de la hiérarchie dans l'entreprise.

Aujourd'hui, par exemple, 25 p. 100 de nos représentants de commerce sont des femmes. En fait, je crois que les femmes représentent 26 p. 100 de l'ensemble de nos employés; elles sont presque aussi nombreuses dans cette profession que dans les autres—c'est-à-dire près de 25 p. 100.

**Senator Rousseau:** Do the women working in sales earn the same salary as the men?

**M. McNulty:** Évidemment, nous basons les salaires sur la compétence des candidats aux postes. Nous rémunérons nos employés selon leur mérite. Leur sexe n'entre pas en ligne de compte.

**Senator Rousseau:** I have one final question, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Very well, Senator Rousseau.

**Senator Rousseau:** Are the people who provide the training to your employees actual company employees or are they brought in from the outside, for example from a university in the United States? Do they have special skills?

My question is do all accredited professors who give training and recycling courses from within the ranks of IBM?

**M. McNulty:** La plupart des instructeurs sont des employés de l'entreprise. Il arrive parfois, comme je viens de le dire, que nous collaborions avec Ryerson. J'ai également parlé d'un autre cas où nous avons collaboré avec la commission scolaire de Cowansville, au Québec. Mais en général, la majeure partie de la formation que nous donnons à nos employés est assurée par des instructeurs d'IBM. Pour la plupart, ces instructeurs ne sont pas des éducateurs professionnels. Ils sont simplement des experts dans leurs domaines. Chez nous, faire de la formation et une étape dans la carrière des employés. Nous assurons la rotation des titulaires de ces postes, que nous appelons des chaires. Par exemple, un employé peut être affecté à la formation pendant deux ans. Il s'agit habituellement d'un employé qui a un avenir prometteur dans l'entreprise. Évidemment,

[Text]

room that sometimes is hard to do in an industry that is changing so rapidly, if in fact your career has been in the classroom.

**Miss Dearing:** You were talking about the need to retrain your entry level employees in specific skills but also sometimes in generic skills. How could the public education system better prepare young people for coming into a company like yours?

**Mr. McNulty:** I should think that they could better prepare them by training them in some of those generic transferable skills we talked about, skills in communications, writing, listening, the ability to conceptualize, to put ideas together and to present them, and problem solving. There are techniques and skills associated with these areas, and we train people all the time in skills such as organizational skills, time management skills, all those basic self-management skills that people should bring to the workplace. By and large people do not bring these skills to the workplace today, and the reason is because the skills are not focused upon. Yet, in many cases they are the critical skills people need to make a success of what they are going to do.

**Miss Dearing:** So if students had this training, IBM would not mind providing them with the specific skills they need. Is that what you are saying?

**Mr. McNulty:** In a lot of cases we tend to give them the technical skill pertinent to our products when they join the company, yes.

**Mr. Murray:** Our view is that education is now a lifetime process. It does not stop with a certificate or a degree. Mr. McNulty has been referring to the need of skills, but I would characterize things differently. Students today have to be taught how to learn as an ongoing process. Second, they have to be taught how to adapt to change. There is more and more evidence that up to 50 per cent of the working population will have to be trained or retained up to half a dozen times during their work life in the future. So people have to be taught early to be prepared for that kind of change, for how to handle it and for retraining.

**The Chairman:** In terms of the attitudes you have expressed, you are the kind of corporation that one would like to see multiply. I will end the sitting with an anecdote, if you will forgive me. I am in the age group where these are allowed. In 1959 as a journalist, I accompanied Mr. Krushchev during his tour of the United States, and I was with him when he toured IBM. He met Tom Watson junior, and he stopped in the middle of your wonderful cafeteria-arboretum and looked around and said, "This is communist heaven. This is what we are aiming at."

The meeting adjourned until 1 p.m.

The committee resumed.

[Traduction]

ceux qui ont fait carrière dans l'enseignement apportent aux ateliers de formation un élément d'actualité et de qualité qui est parfois difficile à trouver dans une industrie en évolution aussi rapide.

**Mlle Dearing:** Vous avez parlé tout à l'heure de la nécessité de donner à vos nouveaux employés une formation spécifique dans certains domaines, mais aussi une formation générale. Comment le système d'enseignement public pourrait-il mieux préparer les étudiants à entrer dans une entreprise comme la vôtre?

**M. McNulty:** En leur inculquant certaines des connaissances générales polyvalentes dont nous avons parlé, c'est-à-dire en leur apprenant à communiquer, à écrire, à écouter, à réfléchir, à organiser leurs idées et à les présenter ainsi qu'à résoudre des problèmes. Il existe des techniques pour chacune de ces activités, et nous formons en permanence nos employés dans l'art de l'organisation, de la gestion de l'emploi du temps, dans toutes les méthodes d'autogestion de base que les diplômés devraient déjà posséder lorsqu'ils entrent dans une entreprise. Ce n'est généralement pas le cas à l'heure actuelle, et la raison en est qu'on n'accorde pas assez d'importance à ces aptitudes. Pourtant, dans de nombreux cas, elles sont d'une extrême importance, et les employés en ont besoin pour mener leurs entreprises vers la réussite.

**Mlle Dearing:** Donc, si les étudiants possédaient ces aptitudes, IBM n'hésiterait pas à leur donner la formation spécifique dont ils ont besoin. Est-ce cela que vous voulez dire?

**M. McNulty:** Dans de nombreux cas, nous préférons donner à nos recrues la formation technique relative à nos appareils.

**M. Murray:** Nous partons du principe que l'éducation est maintenant devenue un processus perpétuel. On n'arrête pas de s'instruire dès qu'on a un diplôme ou un certificat. M. McNulty a parlé de la nécessité d'inculquer des connaissances, mais je dirais les choses autrement. Aujourd'hui, il faut enseigner aux étudiants comment apprendre constamment. Deuxièmement, il faut leur enseigner comment s'adapter au changement. Nous avons de plus en plus de raisons de croire qu'à l'avenir, la moitié, peut-être, des travailleurs devront suivre des cours de formation ou de perfectionnement jusqu'à une demi-douzaine de fois pendant leur carrière. Donc, il faut dès le début apprendre aux étudiants à se préparer à ces changements, à s'y adapter et à se perfectionner constamment.

**Le président:** Nous aimerions trouver une attitude semblable dans un plus grand nombre d'entreprises. Je vais terminer sur une anecdote, si vous me le permettez. À mon âge, ce genre de choses est excusable. En 1959, lorsque j'étais journaliste, j'ai accompagné M. Krushchev pendant sa tournée des États-Unis et j'étais avec lui lorsqu'il a visité la société IBM. Il a rencontré Tom Watson junior, il s'est arrêté au milieu de votre magnifique cafétéria-jardin, a regardé tout autour de lui et a dit: «Voilà le paradis communiste. C'est cela que nous voulons atteindre.»

La séance est levée jusqu'à 13 heures.

La séance reprend.

## [Text]

**The Chairman:** The first group of witnesses this afternoon is from the DeVry Institute of Technology. I ask the witnesses to briefly tell us what they think we should know, following which we will ask questions.

**Mr. George W. Fisher, Vice-President, Canadian Operations, DeVry Canada Inc.:** Mr. Chairman, our company was started in 1931 by a gentleman by the name of Herman A. DeVry in Chicago. The second oldest school in the system is the one located in Toronto. That was started in 1956. So, DeVry has been in Canada since 1956.

In 1957, Bell and Howell purchased DeVry and it became known as the Bell and Howell Education Group. Over the next 20 years, the DeVry Institute expanded to 11 institutes located across North America, two being in Canada, as well as several industrial training divisions and other initiatives relating to continuing education. The education offerings have also expanded from our early years when we were primarily known for electronics training. We are now involved in computer operations, business education, telecommunications management and installation, as well as being masters in project management.

In 1983, DeVry went public. It was 85 per cent owned by Bell and Howell, and the other 15 per cent was traded over the counter. The majority of that is held by our employees.

The structure, to keep it simple, is that the President of DeVry Canada Inc. reports to a Chairman of the Board. There is also a president of the institute division. I report to the president of that division, and Dean Charran reports to me. He runs our Toronto school. I am responsible for two schools in Canada, one located in Calgary and one located in Toronto.

We have a total enrollment level of approximately 25,000 students across North America. We control approximately 2,500 to 3,000 students, in Calgary and Toronto. Those people are recruited from across the country. We have representation from every province. From that system we graduate approximately 7,000 students per year at 15-week intervals. In Canada we graduate approximately 1,000 to 1,100 per year, again staggered over 15-week intervals.

I think most importantly is that our philosophy of education and our system of education are the secret to DeVry's success. Our philosophy is to find out what it is the real world wants. We have an elaborate system of program development, which Mr. Charran will speak to that in a few minutes.

Primarily, we deal closely with a high level advisory board. That board consists of members from IBM, Motorola, Hughes Aircraft, Harvard, the University of Missouri and most of the community college networks located in California. We will be naming a Canadian to that board in the near future. That is primarily an internationally-comprised board. We are trying to get another Canadian representative from either industry or business to represent Canada.

## [Traduction]

**Le président:** Le premier groupe de témoins que nous entendons cette après-midi représente le *DeVry Institute of Technology*. Je demanderais aux témoins de nous dire brièvement ce qu'il importe à leurs yeux que nous sachions, après quoi, nous leur poserons des questions.

**M. George W. Fisher, vice-président des opérations pour le Canada, DeVry Canada Inc.:** Monsieur le président, notre entreprise a été fondée en 1931 par Herman A. DeVry, à Chicago. Notre deuxième établissement a été celui de Toronto. Il a ouvert ses portes en 1956. DeVry est donc au Canada depuis cette année-là.

En 1957, la société Bell and Howell a acheté DeVry qui est devenue le *Bell and Howell Education Group*. Au cours des 20 années qui ont suivi, l'Institut DeVry a multiplié ses établissements jusqu'à en avoir 11 en Amérique du Nord, dont deux au Canada, sans compter plusieurs divisions de formation industrielle et d'autres services connexes à l'éducation permanente. Les programmes de formation se sont également multipliés depuis les premières années de l'institut, c'est-à-dire depuis l'époque où l'institut était principalement réputé pour ses cours de formation en électronique. Nous enseignons maintenant l'informatique, les sciences commerciales, la gestion et l'installation de systèmes de télécommunications et nous sommes les premiers dans le domaine de la gestion de projet.

En 1983, DeVry a émis des actions dans le public. L'institut appartient maintenant à 85 p. 100 à Bell and Howell et les 15 p. 100 qui restent appartiennent aux actionnaires. La plupart d'entre eux sont nos employés.

Je vais maintenant vous exposer en termes simples la structure de l'institut. Le président de DeVry Canada Inc. relève du président du conseil d'administration. Il existe également un président pour la division de l'institut. C'est du président de cette division que je relève, et Dean Charran relève de moi. Il dirige notre école de Toronto. J'ai la responsabilité de nos deux écoles canadiennes situées à Calgary et à Toronto.

En tout, nous avons environ 25 000 étudiants en Amérique du Nord, dont de 2 500 à 3 000 à Calgary et à Toronto. Nous les recrutons dans tout le pays. Ils viennent donc de toutes les provinces. Chaque année, environ 7 000 diplômés quittent nos écoles, mais nos cours de formation durent 15 semaines. Au Canada, nous formons chaque année de 1 000 à 1 000 diplômés dont un groupe quitte nos écoles toutes les 15 semaines.

À mon avis, le plus important, c'est que le secret du succès de DeVry réside dans sa philosophie de l'éducation et son système d'enseignement. Nous partons du principe que nous devons découvrir ce dont le monde a besoin. Nous avons un système perfectionné de développement de programmes dont M. Charran va vous parler dans quelques minutes.

Nous demeurons en communication étroite avec un conseil consultatif de très haut niveau. Celui-ci est composé de représentants d'IBM, de Motorola, de Hughes Aircraft, de Harvard, de l'université du Missouri et de la plupart des grands réseaux de collèges communautaires de la Californie. Nous allons bientôt nommer un Canadien au conseil. Il s'agit donc avant tout d'un conseil consultatif à représentation internationale. Nous sommes également à la recherche d'un autre repré-



[Text]

That board helps us assess what particular skills and what particular program outcomes we are looking for in developing our programs as they evolve year over year. Our program evolution is a constant process, it is not something we do based on a static nature. It can change in a major way every two to three years, and in a minor way almost every trimester, and we operate three trimesters per year.

The philosophy of our education is that we not get involved in advancing technology. We think it is important that people get into advancing technology through research and development, and we do take advantage of that. Primarily, we take the existing, and hopefully most leading-edge, technology that we can find and give that knowledge to our students so that they can use it in various applications in industry and business. Again, we do not go after the theoretical side but more the practical side.

The fundamental importance of that is that we give our students an opportunity to start in business right away with skills they can use and bring to the table in these days when an organization is looking for more productivity. Things are happening today as opposed to the future. So, it is important that a student starting at an entry level position can join a company and have skills he or she can put into practice immediately.

We supplement that in a more minor way with how they can get on with their career once they have started in an entry level position. So, philosophically, we go after getting them their first job using the existing technology, and giving them an opportunity to take on higher positions and to grow with the technology.

The system of education at DeVry is somewhat different from that which you will find in most other educational institutes. It is highly structured. We have designed a curriculum from the input from the advisory council, and it is a very sophisticated process of curriculum design we go through. A student is given a stream to take, depending on what courses of study he or she is after. Students go from the first day until they graduate on a pre-determined stream, which gives them a variety of skills that will be highly marketable once they graduate.

The process of learning at DeVry is similar to a life process. This is something we are particularly proud about. We run our operation in basically morning and afternoon sessions. Most students who go in the mornings have part-time employment in the afternoons and other activities which take up their time. Going to DeVry is like taking a full-time job. The student has to finance it, has to balance his or her social activities and keep up educational standards. The process of learning is, as much as the curriculum they are put through, the reason for their success. It is that rigor and discipline that we believe makes them as successful as they are when they hit industry.

[Traduction]

sentant canadien provenant de l'industrie ou du monde des affaires.

Ce conseil nous aide à évaluer la formation spécifique que doit donner chaque programme et ce que nous devons viser dans la mise au point de nos programmes d'une année à l'autre. Nos programmes évoluent constamment, ils n'ont rien de statique. Ils peuvent changer considérablement tous les deux ou trois ans et subir de petites modifications presque chaque trimestre, et nous donnons des cours trois trimestres par année.

Le principe à la base de la formation que nous dispensons est que nous ne voulons pas nous occuper de faire progresser la technologie. Nous estimons qu'il est important de faire progresser la technologie par la recherche et le développement et nous profitons de ce progrès. Mais avant tout, nous assimilons la technologie la plus avancée que nous puissions trouver à l'heure actuelle et nous la communiquons à nos étudiants afin qu'ils puissent l'appliquer de diverses façons dans l'industrie et dans les affaires. Notre formation a donc un caractère beaucoup plus pratique que théorique.

Ce qui compte le plus pour nous, c'est de permettre à nos étudiants de trouver un emploi immédiatement, forts de connaissances qu'ils peuvent utiliser et dont ils peuvent contribuer pour accroître la productivité de l'entreprise qui les emploie. Plutôt que de les préparer à l'avenir, nous préférons leur donner ce qu'il leur faut pour se débrouiller aujourd'hui même. Pour cela, il importe que les étudiants qui entrent dans une entreprise à l'échelon le plus bas, possèdent des connaissances qu'ils peuvent appliquer immédiatement.

Nous leur dispensons aussi une formation, moins intensive certes, sur la façon de commencer une carrière une fois qu'ils sont employés par une entreprise. Donc, nous cherchons essentiellement à les former en prévision de leur premier emploi en leur enseignant les techniques actuelles et en leur donnant la capacité de remplir des fonctions plus importantes et de suivre l'évolution de la technologie.

Le système de formation de notre institut est quelque peu différent de celui de la plupart des autres instituts de formation. Il est hautement structuré. Nous établissons nos programmes sur la base des recommandations de notre conseil consultatif et selon une méthode très perfectionnée. Nous orientons chaque étudiant dans une voie, selon les cours qu'il suivra. Les étudiants restent dans cette voie jusqu'à l'obtention de leur diplôme et acquièrent ainsi diverses aptitudes hautement recherchées sur le marché du travail.

Dans notre institut, l'enseignement s'intègre bien à la vie de tous les jours. C'est là une caractéristique dont nous sommes particulièrement fiers. Essentiellement, nos cours se donnent le matin et l'après-midi. La plupart des étudiants qui suivent des cours le matin travaillent à temps partiel dans l'après-midi et se livrent à d'autres activités pour meubler leurs loisirs. Étudier à l'Institut DeVry, c'est comme avoir un emploi à plein temps. L'étudiant doit payer ses cours, équilibrer ses activités scolaires et sociales et faire en sorte d'obtenir les notes exigées. Lorsqu'il réussit, il le doit autant à ses efforts qu'au programme d'étude. À notre avis, c'est cette rigueur et cette disci-

[Text]

We conduct alumni surveys one, three and five years after graduation. Those alumni surveys show, in the electronics area, for example, that there has been an average of two to two and a half promotions with an increase in salaries ranging from 40 to 60 per cent, which indicates our students are highly promotable after they leave. I think that is part of the educational process.

The real test of our education is the promotability of our graduates. We have a very impressive track record in promoting our students to industry, and they are employed at a high rate once they leave our institute.

**The Chairman:** What is that rate?

**Mr. Fisher:** For those actively seeking employment, that rate is approximately 92 or 93 per cent right after graduation. There would be a small number not eligible, such as students coming from out of the country, those incarcerated, those who are pregnant. There is a whole category we do not include, but of those actively seeking employment, 92, 93 per cent are employed within 17 weeks of graduation.

I would now like to turn the floor over to Mr. Charran. He will speak about the educational process and our accreditation.

**Mr. Dean Charran, President, DeVry Institute of Technology Toronto:** I will just take a few minutes. Curriculum development at DeVry is an ongoing process. It is very dynamic. There is a large staff dedicated to that purpose. The strategy is to engage industry leaders, the people who are hiring the kinds of graduates we deliver to the marketplace, the people who know what organizations need in terms of skill, into our curriculum development process so we have their ideas of where they see industry needs going today and in the immediate future—say within the next five years. We take those big pictures they shape for us, and with our faculty members, frame them into educational objectives, and from there we roll out course material, course content, lesson development, laboratory jobs to support the theory, and the faculty members deliver that instruction material.

So, it is one that links industry leaders with our curriculum research and development people to the faculty members. The process engages those three groups. Also, our academic management is in the middle of that process.

DeVry is very hands-on oriented in that a strong component of the curriculum is based on laboratory work that is designed by our faculty members. We do that to support the areas of theory we think need technical support and with the kind of equipment graduates will use at the place of work.

[Traduction]

pline qui valent à nos étudiants le succès qu'ils ont lorsqu'ils arrivent sur le marché du travail.

Nous faisons des sondages parmi nos anciens étudiants un an, trois ans et cinq ans après leur départ. Ces enquêtes montrent qu'en moyenne, dans le domaine de l'électronique, par exemple, nos diplômés obtiennent entre 2 et 2,5 promotions et des augmentations de salaire variant de 40 à 60 p. 100, ce qui en dit long sur leur compétence. A mon avis, cela fait partie du processus d'apprentissage.

La mesure dans laquelle nos diplômés méritent des promotions est le véritable indice de la qualité de notre enseignement. Nos diplômés réussissent de façon impressionnante à trouver des emplois dans l'industrie; le pourcentage de ceux qui trouvent du travail est très élevé.

**Le président:** De combien est-il?

**M. Fisher:** Environ 92 ou 93 p. 100 de ceux qui cherchent activement un emploi en trouvent un immédiatement après l'obtention de leur diplôme. Un petit nombre de nos diplômés ne peuvent trouver du travail ici; je pense surtout aux étudiants étrangers, aux détenus et aux femmes enceintes. Nous devons exclure de nos calculs toute une catégorie d'étudiants, mais 92 ou 93 p. 100 de ceux qui cherchent activement un emploi en trouvent un dans les 17 semaines qui suivent la fin de leurs études.

Je voudrais maintenant céder la parole à M. Charran. Il va vous parler de notre système d'enseignement et de notre accréditation.

**M. Dean Charran, président du DeVry Institute of Technology, Toronto:** Je ne vais prendre que quelques minutes de votre temps. L'institut met constamment ses programmes à jour. C'est un processus très dynamique. Nous avons un personnel considérable qui se consacre uniquement à cette tâche. Notre stratégie est d'amener les chefs d'entreprise, ceux qui engagent les diplômés que nous formons pour le marché du travail et qui savent de quelles compétences les entreprises ont besoin, à participer à la mise au point de nos programmes de manière à connaître leur opinion sur les besoins actuels de l'industrie et leur évolution à court terme; j'entends par là l'évolution prévue pour les cinq prochaines années. Nos enseignants tirent de ces tableaux généraux des objectifs d'enseignement à partir desquels nous établissons le contenu des cours, les programmes d'enseignement, les expériences à faire en laboratoire à l'appui de la théorie et les manuels de cours.

Donc, notre stratégie consiste à associer les chefs d'entreprise, notre personnel de recherche et de mise au point des programmes et nos enseignants. Ce sont ces trois groupes qui établissent les programmes. En outre, les gestionnaires de l'institut interviennent dans le processus.

L'Institut DeVry accorde une grande place à l'application pratique de la théorie; en effet un élément important du programme consiste en travaux de laboratoire conçus par nos enseignants. Nous inscrivons ces travaux au programme lorsque nous estimons que dans un certain domaine, l'enseignement théorique doit être étayé par la pratique, et nous utilisons le matériel dont les diplômés devront se servir dans leur milieu de travail.

[Text]

So, yes, our students are studying theory at an advanced level relative to an engineering technologist or a computer information systems technologist, and they are supported with practical work in the laboratory.

The institutions enjoy much accreditation as a result, we consider, of the products we offer. In the United States we have both institutional accreditation and program accreditation. In Canada, because it is only the programs that are accredited, we enjoy program accreditation.

**The Chairman:** By whom is the program accreditation given?

**Mr. Charran:** In the United States we have institutional accreditation by the North Central Association of the Commission on Higher Education. That is one. Secondly, we have institutional accreditation by the National Association of Trades and Technology in the United States. The engineering technology program in the United States is accredited by the Technology Accrediting Commission of the Accreditation Board for Engineering and Technology. So, that is a program accreditation.

**The Chairman:** What about your program accreditations in Canada?

**Mr. Charran:** In Ontario we have program accreditation by the Ontario Association of Certified Engineering Technicians and Technologists, and in Alberta there is a sister accrediting body, the Alberta Society for Engineering Technology, that accredits our programs at the Calgary school. In Canada we have program accreditation by those two associations.

We also feel, as Mr. Fisher indicated, that the ultimate measure in the quality of the educational programs we offer is in the acceptance of our graduates into the work force.

As Mr. Fisher indicated, for those who actively pursue employment, approximately 92 per cent find career-related jobs within 17 weeks of graduation. A number of those people are enjoying upward mobility in the work force.

**The Chairman:** Thank you, Mr. Charran. I now call upon Senator Rousseau for questions.

**Le sénateur Rousseau:** Est-ce que vous êtes présents au Québec?

**Mr. Fisher:** We have representation in the province of Quebec through our sales force, and we do have some students who come from Quebec to Toronto. We do not have an educational institution in Quebec, but we do have representation so that students can come to our Toronto campus.

**Le sénateur Rousseau:** Donc, je dois prendre pour acquis que vous avez des étudiants du Québec qui vont à Toronto. Est-ce que vous en avez?

**Mr. Fisher:** Yes, we do.

[Traduction]

Ainsi, nos étudiants acquièrent un solide bagage de connaissances théoriques dans les domaines, par exemple, de la technologie de génie ou de la technologie des systèmes de programmation d'ordinateurs, et ils appliquent ces connaissances dans le cadre de travaux pratiques en laboratoire.

Nos instituts jouissent d'une excellente réputation et nous estimons que c'est dû à la qualité de nos diplômés. Aux États-Unis, nos instituts et nos programmes sont accrédités. Au Canada, seuls nos programmes le sont, car ici, on n'accrédite pas les établissements d'enseignement.

**Le président:** Qui accrédite les programmes?

**M. Charran:** Aux États-Unis, les instituts sont accrédités par la North Central Association of the Commission on Higher Education. Ils le sont également par la National Association of Trades and Technology in the United States. En outre, notre programme de technologie de génie est accrédité par la Technology Accrediting Commission of the Accreditation Board for Engineering and Technology.

**Le président:** Et qui accrédite vos programmes au Canada?

**M. Charran:** En Ontario, ils sont accrédités par l'Ontario Association of Certified Engineering Technicians and Technologists et en Alberta, par un organisme d'accréditation équivalent, soit l'Alberta Society of Engineering Technologists; cet organisme accrédite les programmes que nous dispensons à notre institut de Calgary. Au Canada, nos programmes sont accrédités par ces deux organismes.

Comme M. Fisher l'a dit, nous estimons également que la rapidité avec laquelle nos diplômés trouvent du travail est le principal critère d'évaluation de la qualité de nos programmes de formation.

Environ 92 p. 100 de nos diplômés qui cherchent activement un emploi en trouvent un dans un domaine connexe à leur champ de compétence dans les 17 semaines qui suivent l'obtention de leur diplôme. Un certain nombre d'entre eux obtiennent de l'avancement dans leur entreprise.

**Le président:** Je vous remercie, monsieur Charran. Je donne maintenant la parole à la sénatrice Rousseau.

**Senator Rousseau:** Do you have a base of operations in Quebec?

**M. Fisher:** Nous avons des représentants dans la province de Québec, mais ils font surtout la promotion de nos programmes, et un certain nombre d'étudiants du Québec sont inscrits à notre institut de Toronto. Nous n'avons pas d'institut de formation au Québec, mais nous sommes représentés dans la province de manière à permettre aux étudiants du Québec de venir étudier à Toronto.

**Senator Rousseau:** I take it then that you have some students from Quebec who go to Toronto? Is that correct?

**M. Fisher:** En effet.



## [Text]

**Le sénateur Rousseau:** Combien cela coûte-t-il à un étudiant pour être admis à votre collège?

**Mr. Fisher:** The cost of programs varies, depending on what courses is taken. On average, it would be approximately \$1,900 per trimester, a 15-week period. A technician's course would consist of five trimesters, so the total cost would be approximately \$10,000.

If one is taking computer studies, the course lasts approximately eight trimesters, so you are looking at approximately \$15,000 spread over two and a half years. So, depending on the length of the course, the cost varies, but the average would be approximately \$1,900 per 15-week session.

**Le sénateur Rousseau:** D'où vient votre budget initial?

**Mr. Charran:** The initial budget for our Canadian institutions is developed by myself, the president of my campus, by the President of the Calgary Institute, and Mr. Fisher, being the vice-president of Canadian operations, oversees the quality of that budget, and it is then presented by our head office in Chicago for approval.

**Le sénateur Rousseau:** Est-ce que vous avez des étudiants féminins, par exemple, dans votre système? Vous avez des femmes?

**Mr. Charran:** Most definitely. Our computer information systems program consists of approximately 30 per cent of women. In engineering technology, unfortunately it is more in the order of 2 or 3 per cent of women.

**Le sénateur Rousseau:** Pourquoi? Pourquoi avez-vous seulement de 2 à 3p. 100 d'étudiants féminins?

**Mr. Charran:** That is something that we are very concerned with ourselves. We suspect that is because the traditional candidates for engineering programs over the past couple of decades were men, and it is a change in culture, in orientation that is required to encourage women to enter engineering fields. Unfortunately, the changes are occurring too slowly. Women are not opting for those programs. In the computer information systems program, and because computers are being used extensively in the business world, we are seeing a better growth in female enrollment.

**Le sénateur Rousseau:** Est-ce que vous diriez que c'est à cause de l'administration que les changements vis-à-vis les femmes sont-là ou ce sont les femmes elles-mêmes qui ne participent pas à votre programme?

**Mr. Charran:** It is the latter; it is the women who are not applying. I say this because enrollment by women the engineering programs at our universities and even at our community colleges is low compared to enrollment by men.

**Mr. Fisher:** In addition to that, you also have the acceptance in the work force of traditional education versus traditional roles. When it gets to our technician program, for example, our students are capable of fixing computer equipment or biomedical equipment. There are not a lot of ladies in that field who go in and fix that equipment who are accepted by their

## [Traduction]

**Senator Rousseau:** How much does it cost to enroll a student in your college?

**M. Fisher:** Le coût des programmes varie selon les cours. En moyenne, il représente environ 1 900 \$ par trimestre ou période de 15 semaines. Un cours de technicien dure cinq trimestres et coûterait donc environ 10 000 \$.

Le cours en informatique dure à peu près huit trimestres; il coûte donc quelque 15 000 \$ répartis sur deux ans et demi. Le coût varie selon la durée du cours, mais en moyenne, il est de 1 900 \$ par trimestre de 15 semaines.

**Senator Rousseau:** What is the source of your initial funding?

**M. Charran:** Le budget initial pour nos établissements canadiens est élaboré par moi-même, le recteur de mon campus et celui de l'Institut de Calgary; en tant que vice-président des activités canadiennes, M. Fisher vérifie le budget, qui est ensuite soumis, pour approbation, par notre bureau central de Chicago.

**Senator Rousseau:** Do you have any female students in your system?

**M. Charran:** Certainement. Environ 30 pour cent de ceux qui sont inscrits au programme d'études en informatique sont des femmes. On n'en compte malheureusement que 2 ou 3 pour cent dans nos cours sur les techniques du génie.

**Senator Rousseau:** Why is it that only 2 per cent to 3 per cent of all students are women?

**M. Charran:** C'est un problème qui nous préoccupe beaucoup. Cela s'explique probablement par le fait que ce sont généralement des hommes qui se sont inscrits au programme d'études en génie depuis les deux dernières décennies; il faudrait donc un changement d'ordre culturel ou de mentalité pour encourager les femmes à s'inscrire aux programmes d'études en génie. Malheureusement, ces changements s'opèrent trop lentement, et les femmes ne s'inscrivent pas à ces programmes. Par contre, comme les ordinateurs sont beaucoup utilisés dans le secteur des affaires, un plus grand nombre de femmes s'inscrivent au programme d'informatique.

**Senator Rousseau:** Would you say that management is responsible for the changes with regard to women? Or would you say that it is the women themselves who do not participate in your program?

**M. Charran:** J'opterais plutôt pour la dernière explication. Ce sont les femmes qui ne présentent pas de demandes. En effet, le nombre de femmes qui s'inscrivent au programme d'études en génie dans nos universités et nos collèges communautaires est faible par rapport au nombre d'hommes.

**M. Fisher:** Il faut aussi tenir compte de l'acceptation des rôles traditionnels dans le milieu de travail. Ainsi, ceux qui sont inscrits à notre programme de techniciens peuvent réparer des ordinateurs et du matériel biomédical. Il n'y a pas beaucoup de femmes qui travaillent dans ce domaine et qui sont acceptées par leurs pairs. Il faut donc se demander si, d'une

## [Text]

peers. So it is a question of: Are they applying, or are they being accepted after they graduate? After they graduate, the job opportunity is not as good as it is for some of the men who have graduated, which is a factor as well.

**Le sénateur Rousseau:** Vous nous avez dit que vous adaptez vos programmes pour qu'ils soient bien accordés aux besoins de l'industrie et de la société. Pouvez-vous nous donner plus de détails sur la façon que vous dirigez votre consultation dans l'industrie et les institutions d'éducation pour permettre d'adapter vos programmes

**Mr. Fisher:** For example, one of the problems that we had in Calgary recently was that the decline of oil prices caused a severe problem in the employment market. We engaged a consulting firm in the area of computers, Evans Research to do some major studies for us in that area with business and industry to find out what particular skills they would need. From that, we found that in this particular case there were three or four programs within our total curriculum which should be altered to enable our students to have more promotability and employability. We then turned that over to the academic people in our organization, who turned those objectives into the stream of courses that they integrate with what we are offering right now. It took us a total of six or seven months to respond to those needs. Typically, if we have a major problem we will do that. If we do not have a major problem, we do ongoing research to keep our programs current with minor changes every single term.

**Le sénateur Rousseau:** Vous vous impliquez beaucoup sur le plan national en ce qui a trait au développement de l'éducation, en même temps vous vous occupez des besoins sociaux de toutes les régions. J'imagine qu'il est très difficile pour vous de vous occuper des besoins du Canada français. Quand vous devez suivre des directives qui vous arrivent des États-Unis, qu'est-ce qui ce passe à ce niveau-là?

**Mr. Fisher:** To answer the question about directives that come from the U.S., the organization has been structured so that I have responsibility for the Canadian operation to adjust our program offerings for the different "folkways" and morays in Canada. So the program is not a U.S. program totally delivered in Canada; we make some alterations for that. We try to engage, as much as we can across the provinces, in the way of social needs. It has only been recently in Quebec, for example, that we have seen the technology to be on the rise again, and we are looking heavily into Quebec. Having lived for 27 years in Quebec, I understand some of the problems that have gone on there.

In our early analysis, it was difficult to set up an operation in Quebec. Based on the size of the province, I had a desire to try and set up an actual institute of education right in Quebec, but it was extremely difficult to go through that. Consequently, we went to other provinces that were more easy to deal with. But at the same time, we have not given up the need to go to those provinces and offer our offerings for those students who want to leave. But we have looked into the social needs of Quebec and believe that we could be of some help there.

## [Traduction]

part, elles s'inscrivent à ces programmes d'études et si, d'autre part, elles sont acceptées une fois qu'elles ont obtenu leur diplôme. Les perspectives d'emploi ne sont pas aussi bonnes pour les femmes diplômées que pour les hommes. C'est un facteur dont il faut aussi tenir compte.

**Senator Rousseau:** You stated that your programs are geared to meet the needs of industry and society. Could you tell us a little more about how you consult with industry and educational institutions so as to adapt your programs to suit their needs?

**M. Fisher:** Je peux vous expliquer cela au moyen d'un exemple. Le marché de l'emploi à Calgary a connu une grave crise récemment, à cause de la chute des prix du pétrole. Nous avons demandé à une entreprise d'experts-conseils en informatique, la société Elans Research, de déterminer les compétences particulières dont le secteur des affaires et l'industrie avaient besoin dans ce domaine. Nous avons alors découvert qu'il fallait modifier trois ou quatre de nos programmes pour augmenter les chances de promotion et d'emploi de nos étudiants. Nous en avons informé nos professeurs, qui ont modifié en conséquence les cours que nous offrons actuellement. Il nous a fallu six ou sept mois pour nous adapter à ces besoins. Généralement, s'il y a un problème important, c'est ce que nous faisons. Autrement, nous poursuivons nos recherches en permanence de façon à actualiser nos programmes et nous leur apportons des changements mineurs à chaque trimestre.

**Senator Rousseau:** You are greatly involved in educational development on the national level and you are also concerned about meeting the social needs of all the regions. I imagine that it is very difficult for you to meet the needs of French Canada. What happens when you must follow instructions received from the United States?

**M. Fisher:** Pour ce qui est des directives qui émanent des États-Unis, notre entreprise est structurée de telle sorte que je suis responsable d'adapter les programmes que nous offrons ici en fonction des besoins différents du Canada. Il ne s'agit donc pas d'un programme exclusivement américain qui est dispensé au Canada; nous le modifions dans une certaine mesure. Nous essayons de tenir compte, le plus possible, des besoins des provinces. Ainsi, ce n'est que dernièrement que nous avons constaté un regain dans le domaine de la technologie au Québec; nous nous intéressons beaucoup à ce qui se passe dans cette province. Pour y avoir vécu durant 27 ans, je comprends certains des problèmes qui y existent.

Après une première analyse, nous avons constaté qu'il était difficile de mettre sur pied un établissement d'enseignement au Québec. En raison de la taille de cette province, je voulais essayer d'y implanter un établissement d'enseignement, mais ce projet était extrêmement difficile à réaliser. En conséquence, nous nous sommes tournés vers d'autres provinces où la situation était plus favorable. Cela ne veut pas dire que nous avons renoncé à nous installer dans les autres provinces et à y offrir des programmes à l'intention de ceux qui envisageaient

[Text]

**Mr. Charran:** In addition, it is not a clear-cut situation whereby technology in Canada is separate from technology in the United States. Most of the larger corporations in the United States have ownership in Canada. For example, the parent company of IBM is in the United States, as are a large number of other companies. Because of that interaction from parent and sister companies, the technology used in both countries is much the same. A graduate from an electronics engineering technology program will find that the skills that he needs are much the same in Canada as they might be in major cities in the United States.

**Le sénateur Rousseau:** Merci, monsieur le président.

**The Chairman:** What are these problems about going into Quebec?

**Mr. Fisher:** We did some cursory analysis. The largest problem that we have is the translation of our programs, physically from a delivery perspective. A program that is two and a half years in length has a lot of day-by-day curriculum plans and the readings and lab materials also represent a tremendous amount of literature that has to be used in the educational process. The conversion of that into the French language, per se, and any instruction in the French language is extremely difficult and is a costly endeavour to get involved with. That was the primary reason.

These are purely and simply some quick questions—I have not gone into any major research on this—but because there are already many institutes that are set up in Quebec from what they call “societal need,” the public institutes have the first say. They ask: Can you deliver this product? But if you can do a good job at delivering it, do they want to let a private institute in to deliver that product or not? We are not getting a warm perception in doing that. The public institutes claim that they can make the same delivery at a cheaper price. However, that has not been reached to death by myself, I have just looked at it on a cursory basis. The major problem that we have is translation and delivery.

**The Chairman:** Do you do any training in conjunction with private companies where you train people on their premises so that some of the training takes place on the job and some of the training takes place in your classrooms?

**Mr. Fisher:** We see this as a direction that we would like to move into. Yes, we have done some; at this point, it is on a minor nature. Northern Telecom, just prior to Christmas, had us run a seminar for them in basic electronics for some of their purchasing people. We contracted to work on their premises with some of our instructors to deliver those programs. Our U.S. parent has a whole division set up that works around training on an industrial site. We would like to do more of that in Canada, but at this point we only have a handful of them. I believe that that is the direction to move into.

[Traduction]

d'aller étudier ailleurs. Nous avons étudié les besoins de la société québécoise et nous croyons pouvoir y être utiles.

**M. Charran:** En outre, on ne peut pas dire que la technologie canadienne est nettement différente de celle des États-Unis. La plupart des grandes entreprises américaines ont des filiales au Canada. Ainsi, la société mère d'IBM se trouve aux États-Unis, comme celles d'un grand nombre d'entreprises. En raison de l'interaction entre les sociétés mères et leurs filiales, la technologie utilisée dans les deux pays est très semblable. Un diplômé en génie électronique constatera que les compétences dont il a besoin au Canada et dans les grandes villes américaines sont sensiblement les mêmes.

**Senator Rousseau:** Thank you, Mr. Chairman.

**Le président:** Quels problèmes y a-t-il au Québec?

**M. Fisher:** Nous avons fait une analyse sommaire. Le problème le plus important est la traduction de nos programmes, à proprement parler. Un programme d'une durée de deux ans et demi comporte beaucoup de plans d'études élaborés au jour le jour, et les étudiants ont aussi beaucoup d'ouvrages et de travaux de laboratoire à lire. Il est extrêmement coûteux et compliqué de faire traduire ces documents et tous les cours en français. Voilà le principal problème.

Il y a aussi certains points que j'aimerais aborder rapidement et au sujet desquels je n'ai pas fait de recherches approfondies; ainsi, vu le grand nombre d'établissements qui sont mis sur pied au Québec pour répondre à un «besoin sociétal», les établissements publics ont leur mot à dire. Ils nous demandent si l'on peut offrir un programme d'études particulier. Si l'on peut s'acquitter de cette tâche efficacement, ils se demandent alors s'il est bien de confier cette tâche à un établissement du secteur privé. Nos initiatives dans ce domaine ne sont pas accueillies chaleureusement. Les établissements publics prétendent qu'ils peuvent offrir le même programme à un coût moindre. Je n'ai toutefois pas examiné la question à fond. Le principal problème vient donc de la traduction des programmes et de leur mise en œuvre.

**Le président:** Offrez-vous de la formation en collaboration avec des entreprises privées? En d'autres termes, donnez-vous une partie de la formation en milieu de travail et le reste dans vos classes?

**M. Fisher:** C'est une façon de procéder qui nous intéresse. Nous avons déjà offert ce type de formation, mais à l'heure actuelle, notre expérience à ce chapitre est limitée. Juste avant Noël, Northern Telecom nous a demandé d'organiser des cours de base en électronique à l'intention de certains de ses acheteurs. Nous avons envoyé sur les lieux certains de nos professeurs pour qu'ils dispensent cette formation. Notre société mère aux États-Unis comprend une division qui s'occupe uniquement de la formation en milieu industriel. Nous aimerions multiplier ces programmes au Canada, mais pour le moment nous ne pouvons en offrir que quelques-uns. À mon avis, c'est dans ce sens qu'il faut orienter nos efforts.



## [Text]

**The Chairman:** Do you get contracts from provincial governments?

**Mr. Charran:** No, we have not—

**Mr. Fisher:** No, we have not.

**Mr. Charran:** —received any contract as of this date from the provincial government to do any training for them.

**The Chairman:** The federal government?

**Mr. Charran:** No.

**Mr. Fisher:** No.

**Mr. Charran:** We have not approached them, either; so we do not know if there is an opportunity that is being missed.

**The Chairman:** When you say that it took you six to seven months to develop new directions in which you should train those people in Calgary who lost jobs because of the slow down in the oil business, could you illustrate that? Could you expand on it? You trained them to do what instead?

**Mr. Fisher:** These were not people who had lost jobs, these were students who were already in our system.

**The Chairman:** Yes.

**Mr. Fisher:** When they graduated, the competition for entry-level positions in Calgary was heavy. Many people with three and five years programming experience were taking entry-level positions just to be employed. For a student coming out without any related experience, it was difficult to get a job. We had to find specific skills that we could teach them that even the experienced people would not have. So we went back and researched three or four areas for new operating systems and languages such as an operating system called "Uniks" and a programming language called "C." We got into some highly specialized data-base management and some data com skills so that when that student graduated he would have an edge, in terms of the technology, over someone who might have an extra few years experience. We did that by identifying what industry wanted by pulling or surveying them. After that survey we constructed courses to satisfy those particular needs. Does that answer your question?

**Mr. Charran:** In essence, it was a modification of our existing curriculum, not a development of a new curriculum.

**The Chairman:** Could you compare what you can offer with what government institutions can offer? If I have a child, why should I spend the money to send that child to you instead of to a public training institution?

**Mr. Charran:** A simple way to look at that is in terms of the relevance of the programs that we offer to the needs of business and industry. The more relevant the program is to what the employers need, the better the opportunity for a graduate to gain meaningful employment. How does one make the pro-

## [Traduction]

**Le président:** Avez-vous conclu des contrats avec les gouvernements provinciaux?

**M. Charran:** Non, nous n'avons pas...

**M. Fisher:** Non.

**M. Charran:** ... obtenu de contrat à ce jour, pour dispenser de la formation pour le gouvernement provincial.

**Le président:** Et du gouvernement fédéral?

**M. Charran:** Non.

**M. Fisher:** Non.

**M. Charran:** Comme nous n'avons pas fait de démarches en ce sens, non plus, nous ne savons pas si nous ratons là certaines occasions.

**Le président:** Vous dites qu'il vous a fallu six à sept mois pour déterminer dans quels secteurs il fallait réorienter ceux qui ont été licenciés à Calgary, à cause d'un ralentissement dans le domaine pétrolier. Pourriez-vous apporter d'autres précisions et donner des exemples? Dans quels secteurs les avez-vous réorientés?

**M. Fisher:** Il ne s'agissait pas d'employés licenciés, mais d'étudiants qui étaient déjà inscrits à nos cours.

**Le président:** Je vois.

**M. Fisher:** Lorsqu'ils ont obtenu leur diplôme, il y avait à Calgary une concurrence énorme pour des postes de premier niveau. Bon nombre de candidats avec trois ou cinq ans d'expérience en programmation acceptaient des postes au bas de l'échelle pour ne pas être chômeurs. Pour un étudiant récemment diplômé et sans expérience pratique, il était difficile de trouver de l'emploi. Il nous fallait leur donner des compétences particulières que même les travailleurs d'expérience n'avaient pas. Nous avons donc fait des recherches sur trois ou quatre nouveaux systèmes et langages, par exemple un système appelé «Uniks» et un langage de programmation appelé «C». Nous avons accordé une attention particulière à la gestion de base de données extrêmement spécialisée et à certaines connaissances touchant la communication des données, de sorte que lorsqu'ils ont obtenu leur diplôme, nos étudiants avaient une longueur d'avance, du point de vue de la technologie, par rapport à certains candidats ayant quelques années d'expérience supplémentaires. Nous y sommes parvenus en effectuant des enquêtes et des sondages auprès de l'industrie de façon à déterminer ses besoins. Par la suite, nous avons conçu des cours qui répondaient à ces besoins particuliers. Cela répond-il à votre question?

**M. Charran:** Nous avons essentiellement modifié notre programme d'études; nous n'en avons pas élaboré un nouveau.

**Le président:** En quoi vos cours se comparent-ils à ceux des établissements publics? Pourquoi devrais-je payer pour envoyer mon enfant à votre établissement plutôt que dans une maison d'enseignement publique?

**M. Charran:** Il suffit d'examiner à quel point nos programmes sont adaptés aux besoins des entreprises et de l'industrie. Plus un programme est adapté aux besoins des employeurs, plus le diplômé a de chances de trouver un emploi intéressant. Comment élabore-t-on un programme pertinent? En effec-

*[Text]*

gram relevant? It has to be through a process of ongoing, complex research to try and zero into what the employers are saying that their business needs today and will need in the foreseeable future. It will require the ability, flexibility and speed of an educational institution to make adjustments in what it offers to meet those needs. That is why, on an ongoing basis, we are making changes within courses or within streams of courses. For example, in our electronics, engineering and technology program we have three streams of speciality: a Digital micro computer stream, a control systems and instrumentation stream and an electronics communications stream, and there are several courses in each of these areas. We have the ability to go in and modify the method by which we teach or the topics that we teach, based on what we find from industry. In order to make such a decision one must select the program that best meets the needs of industry. It must be current, as the employer sees it, and the skills that the graduate gets are the skills that the employer needs.

**The Chairman:** In this mix of skills, do you try to give your graduates, apart from the technical things, a set of transferable skills that they can carry along with them? For instance, communications skills, perceptual skills, skills in analyzing and synthetic thought and leadership innovation? Do you have courses that try to do that sort of thing?

**Mr. Charran:** Yes, we do. We have those courses because we find from our research that good communications skills, economic skills and good business awareness are absolutely essential elements that a graduate should be going into the work force with. We have a general and business education component in which we actually teach a course in public speaking, an ability to stand up and make a presentation, because it is not necessarily what you know that is important, it is also your ability to communicate what you know to make things happen. Industry tells us that that is an area of weakness and that technical people are not capable of communicating all of the good things that they know to make more things happen in their business. So we teach English skills, public speaking skills, business and psychology courses, literature and good technical writing skills to broaden the scope of the graduates and to give them flexibility. The way the work force is going today, people have to be flexible and people have to be adaptable to change, because it is a changing environment. It is a changing environment. We are beginning to find that these types of courses are crucial.

**Miss Dearing:** Do you include that component of which you were just speaking in every course you give?

**Mr. Charran:** It is a mandatory component. All of our programs are "locked-step", so to speak. Every course we have in a curriculum must be taken. The rationale for that is that if we have done all of this research and have gathered all of this information we need to teach, we prioritize what is important. Therefore, what we have at any point in time is what we believe to be more important.

We also teach, in our general education stream, a course called Career Development, in which we try to bring real life

*[Traduction]*

tuant en permanence des recherches complexes pour essayer de cerner les besoins des employeurs, dans l'immédiat et dans un proche avenir. Il faut qu'un établissement d'enseignement soit polyvalent et capable de modifier ses programmes pour répondre à ces besoins. C'est pour cette raison que nous modifions constamment nos cours ou programmes. Ainsi, notre programme d'études en électronique, en génie et en technologie comprend trois spécialisations: les micro-ordinateurs numériques, l'instrumentation et les systèmes de contrôle, de même que les communications électroniques; plusieurs cours sont offerts dans chacun de ces domaines. Nous pouvons modifier nos méthodes d'enseignement ou les matières que nous enseignons en fonction des résultats de nos enquêtes auprès de l'industrie. Il faut que le programme soit moderne, de l'avis de l'employeur, et que les compétences du diplômé correspondent à celles que recherche l'employeur.

**Le président:** Dans l'ensemble de la formation que vous leur donnez, essayez-vous d'inculquer à vos diplômés, outre les connaissances techniques, une série de connaissances qui pourront leur servir durant toute leur existence, par exemple des compétences en matière de communication et d'analyse, l'esprit de synthèse et d'initiative? Avez-vous des cours dans ces domaines?

**M. Charran:** Oui. Nous offrons de tels cours parce que nos recherches nous ont démontré que la capacité de bien communiquer, de même que des connaissances en économie et en administration sont absolument essentielles à tout diplômé qui accède au marché du travail. Dans le cadre de cours généraux et d'administration, nous enseignons comment prendre la parole en public, comment se présenter et faire un exposé, car ce n'est pas seulement ce que l'on dit qui est important; c'est aussi la façon de le dire qui peut porter des fruits. Les représentants de l'industrie nous disent que c'est là une faiblesse et que ceux qui ont reçu une formation technique n'arrivent pas à communiquer tout leur savoir. Nous donnons donc des cours d'anglais, des cours d'art oratoire, des cours d'administration et de psychologie ainsi que des cours de littérature et de rédaction technique pour élargir le champ de compétences des diplômés et les rendre plus polyvalents. De nos jours, ceux qui se trouvent sur le marché du travail doivent être polyvalents et doivent pouvoir s'adapter aux changements, car c'est un milieu en constante évolution. Nous constatons que ces cours sont indispensables.

**Mlle Dearing:** Donnez-vous ces cours dans le cadre de tout programme d'études?

**M. Charran:** Ces cours sont en effet obligatoires. Tous nos programmes s'imbriquent l'un dans l'autre, pour ainsi dire. L'étudiant doit suivre tous les cours d'un programme d'études. Nous estimons en effet avoir fait toutes les recherches nécessaires, avoir rassemblé toute la matière qui doit être enseignée et n'avoir retenu que ce qui est important. En conséquence, nous considérons que toute la formation dispensée dans le cadre de nos programmes d'études est importante.

Notre programme d'études générales comprend aussi un cours de perfectionnement professionnel dans lequel nous

[Text]

to our students. We have a lot of speakers from industry come to talk to them about various subjects on employment and the work force so that their expectations are continually realigned to the needs of industry.

**Miss Dearing:** Would that component counter the possible problem of having someone become trained in a fairly specific area which is in high demand currently in the business and industry community but which is evolving and which risks change in the very short term, before the six to seven months needed to research the evolution of the job? Will that component of which you were speaking help the recent graduate from DeVry adapt to a new job?

**Mr. Charran:** I believe that that component helps anyone to adapt, because it is a broadening of the person's total intellectual skills. It is an expansion of that person's capability and he can become more responsive to industry and job needs if his expectations are in line with the employment is available.

**Mr. Fisher:** You must understand, too, that our programs are not geared for that quick a technological shift. The program, technologically, is not so specific that in six months one of our graduates will find himself, after a year and a half of study, with no place to go. In the curriculum itself, the technical skills we teach are broad enough to avoid that. We try to give our students those communications skills—any kind of public speaking skills or lateral thinking skills—that will develop their careers so that they can move with them to change in the future. But it is not our experience to see a graduate from our school be redundant in six months.

**Mr. Charran:** To add to that, the curriculum offerings in electronics, in particular, are built on a core of applied mathematics and physical sciences, so that the students learn how to learn and they have a strong enough foundation in the technology to go forward.

**Miss Dearing:** How do you attract your students? Do you go to companies or do you go to high schools? How do you recruit people?

**Mr. Fisher:** There are two fundamental ways in which we attract our students. The first is through a heavy advertising campaign, which is conducted across Canada but primarily in Ontario and Alberta. That will draw students into our admitting offices, where they will be greeted by an admissions representative. The second way is to go to the high schools. We set up presentations in employment and technology. From those high school presentations we will then set up home interviews and actually sit down and work with those individuals and their parents in their own homes. Then they will sign up to commute or relocate into the Toronto or Alberta schools.

**Mr. Charran:** The media we use for public communications are largely television and the newspapers.

**The Chairman:** How do you cope with a problem that I think is universal in terms of teaching, which is the difficulty the instructor has these days in terms of his ability to hold stu-

[Traduction]

essayons de mettre nos étudiants en contact avec la réalité. Nous invitons beaucoup de conférenciers de l'industrie qui viennent leur parler de différents aspects de l'emploi et du marché du travail, de sorte que leurs attentes sont continuellement rajustées par rapport aux besoins de l'industrie.

**Mlle Dearing:** Ce programme d'étude tiendrait-il compte de l'éventualité où un étudiant se spécialise dans un domaine précis où la demande est forte, dans le milieu des affaires et dans l'industrie mais qui est susceptible de fluctuer à très court terme, avant le délai de six ou sept mois nécessaire pour connaître l'évolution de ce type d'emploi? Ce programme dont vous parlez peut-il aider un jeune diplômé de DeVry à s'adapter à un nouvel emploi?

**M. Charran:** Je crois qu'il aide tous les étudiants à s'adapter parce qu'il a pour but d'élargir leurs connaissances générales. Il permet à l'étudiant d'acquérir de nouvelles compétences et il peut lui permettre de mieux répondre aux besoins de l'industrie si ses attentes sont conformes aux emplois offerts.

**M. Fisher:** Vous devez aussi comprendre que nos programmes ne sont pas conçus en fonction d'un virage technologique aussi rapide. Sur le plan de la technologie, le programme n'est pas assez spécialisé pour qu'en l'espace de six mois un de nos diplômés n'ait plus aucune perspective d'emploi après un an et demi d'études. Les techniques que nous enseignons sont assez diversifiées pour éviter cette situation à nos étudiants. Nous essayons de leur inculquer des connaissances en communication—comment s'exprimer en public et comment réfléchir—qui leur permettront d'entreprendre une carrière susceptible de se transformer dans l'avenir. Mais, d'après notre expérience nos diplômés ne se retrouvent pas sans débouché après six mois.

**M. Charran:** J'aimerais rajouter que le programme d'électronique, en particulier, oblige les étudiants à suivre des cours en mathématiques appliquées et en physique pour qu'ils se forment l'esprit et aient une base assez solide dans le domaine technique pour pouvoir se spécialiser.

**Mlle Dearing:** Comment attirez-vous vos étudiants? Visitez-vous les entreprises ou les écoles secondaires? Comment les recrutez-vous?

**M. Fisher:** Nous les recrutons essentiellement de deux façons. Premièrement, par une campagne de publicité intensive qui est effectuée dans tout le Canada, mais surtout en Ontario et en Alberta. Cette campagne amène les étudiants chez nous où ils sont accueillis par un des responsables de l'admission. Deuxièmement, nous visitons les écoles secondaires. Nous parlons aux étudiants de l'emploi et de la technologie. Après ces exposés, nous prenons rendez-vous pour rencontrer les étudiants chez eux et discuter avec eux et leurs parents. Après, ceux qui sont intéressés s'inscrivent à l'un de nos établissements à Toronto ou en Alberta et prennent les dispositions voulues pour voyager ou résider à proximité de l'établissement.

**M. Charran:** Nous faisons aussi de la publicité surtout à la télévision et dans les journaux.

**Le président:** Que faites-vous pour régler un problème qui se pose est généralisé dans le domaine de l'enseignement, c'est-à-dire les difficultés qu'éprouve un professeur à garder l'intérêt



*[Text]*

dents' interests, as that ability would compare with the best on TV? A dull teacher has a very tough time, nowadays.

**Mr. Charran:** That is true. Today, young people are becoming more and more independent and are more judgmental. They make assessments, and they have every right to do that. Teacher development is critical. Good teaching skills, good technical skills are essential. The instructor must bring with him good technical skills, if it is a technical course, in order to hold the students' attention. He must be a good deliverer of the instructional material. These instructors, then, need both types of on-going development.

**The Chairman:** Do you train and retrain your teaching personnel in, for lack of a better word, acting skills? In order to be a good teacher, one really must be a good actor.

**Mr. Charran:** That is quite true, Mr. Chairman. Like everyone else, reinforcement or reinstatement of skills through training and development—through seminars and courses—is essential. By doing those things, the faculty tends to improve. We do both types. We send our faculty members out to take industrial courses given by people like Hewlett Packard or IBM. These would be two or three-day seminars in specialties, areas of high technology. We send people out on other teacher development training. We have professionals come in-house to lecture to them on motivation and such topics to rejuvenate their own interests. They must be highly motivated to go on the stage and act, as you have said; you have phrased it very well, because that is the reality, to capture the interest of the audience.

**Mr. Fisher:** On several occasions, for teacher upgrading we have also brought in some university people to help us. We employed the services of a gentleman from the University of Calgary to come and give a lecture. His topic was how to make a lecture interesting. That was done in Alberta. In Ontario, we have also done some work through OISE, the Ontario Institute for Studies and Education. We spent some time with them. They helped our instructors with the educational delivery of our material.

**The Chairman:** Your institute—because it belonged to Bell and Powell, which, in itself, established or bought the institute and was a company of high repute, run in those days by Senator Percy, if I remember correctly—is one that has gained acceptance. We have heard recommendations towards shifting more of the educational dollar towards private dispensers of education like yourselves. If you were to start doing that, we not only have institutes like DeVry coming in but we would also have all kinds of charlatans trying to sell so-called training. They would really end up gypping the students. There is a place here in Ottawa, for example, that takes six weeks to teach people how to use a word processor, which is about three weeks longer than it should take, and it makes its students pay for those six weeks. What sorts of mechanisms do you see to

*[Traduction]*

de ses étudiants, à être plus captivant que la télévision? Un professeur ennuyeux est bien malheureux aujourd'hui.

**M. Charran:** C'est vrai. Aujourd'hui, les jeunes sont de plus en plus indépendants et de plus en plus critiques. Ils portent des jugements et ils ont tous les droits de le faire. Le perfectionnement des enseignants est délicat. Il est essentiel que l'enseignant ait à la fois des connaissances pédagogiques et des connaissances techniques. Il doit être un bon technicien, dans le cas d'un cours technique, s'il veut avoir l'attention de ses étudiants. Il doit aussi savoir transmettre sa matière. Les enseignants ont donc besoin de se perfectionner sur ces deux plans.

**Le président:** Offrez-vous à votre personnel enseignant des cours de formation et de recyclage sur l'art de se produire, je dirais à défaut d'utiliser un autre terme? Pour être bon professeur, il faut vraiment être bon comédien.

**M. Charran:** C'est tout à fait vrai, monsieur le président. L'enseignant, comme tout autre spécialiste, a besoin de suivre des cours et des ateliers de formation et de perfectionnement pour parfaire ses connaissances. Grâce à des initiatives de ce genre, le corps professoral a tendance à s'améliorer. Nous offrons les deux genres de formation. Nous offrons à notre personnel enseignant la possibilité de suivre les cours d'Hewlett Packard ou d'IBM, par exemple. Ces entreprises organisent des ateliers de deux ou trois jours dans des domaines spécialisés de la haute technologie. Nous leur donnons aussi la possibilité d'aller suivre des cours de perfectionnement à l'intention des enseignants. Nous accueillons des spécialistes qui viennent donner des conférences sur la motivation et d'autres sujets pour les stimuler. Les enseignants doivent être très motivés pour se produire devant une classe, comme vous dites; vous vous êtes très bien exprimé parce qu'il est vrai qu'ils doivent savoir captiver l'intérêt de leur auditoire.

**M. Fisher:** A plusieurs reprises, pour améliorer la qualité de l'enseignement, nous avons fait appel à des universitaires. Nous avons invité un professeur de l'université de Calgary à venir donner une conférence. Il est venu nous parler de la façon de rendre un cours intéressant. Cette conférence a été donnée en Alberta. En Ontario, nous avons travaillé avec l'Institut d'études pédagogiques de l'Ontario. L'Institut a fourni des conseils à nos enseignants sur le plan pédagogique.

**Le président:** Parce qu'il appartient à Bell et Powell, qui l'a fondé et a bâti sa réputation, quand il était dirigé par le sénateur Percy, si je me souviens bien, votre institut a réussi à se tailler une place. On nous a formulé des recommandations préconisant le transfert aux établissements d'enseignement privés, comme le vôtre, des fonds consacrés à l'éducation. Si on commençait à le faire, non seulement des représentants d'établissements comme le vôtre viendraient témoigner devant nous, mais aussi des charlatans essayant de faire valoir une prétendue formation. Ils finiraient vraiment par rouler les étudiants. Il y a un établissement ici à Ottawa, par exemple, qui montre comment utiliser une machine de traitement de texte, et la formation dure six semaines alors qu'elle pourrait être de trois semaines, mais on fait payer les étudiants pour six semaines.

[Text]

protect the consumer against exploitation by peddlers of false education?

**Mr. Fisher:** That is a good question, Mr. Chairman. There are three initiatives that have been undertaken right now, on both national and provincial levels. I am on the board of directors of an association called PCEC, which stands for Private Career Education Council. There are some 250 private educators in Ontario, and our membership has well over 50 per cent of those institutions. We provide ethical standards and some legislative communication for our industry. Therefore, there will be some self-imposed regulation put in place to stop operators that you have just described, and they do exist.

There is another commission starting up called the National Accreditation Commission which has patterned itself after the larger ones in the U.S. and will start to give accreditation to institutes and programs across Canada. I am a commissioner on that commission. We visit schools and actually check their physical layouts and their curricula to make sure that they are in line with their educational outcomes. That is another way to self-regulate.

The third way is really through the government. We deal quite closely with the provincial governments in both provinces in which our schools are located. Those governments are quite strict in terms of what a private educator can and cannot do. They are almost restrictive, in many regards, in terms of allowing us to do business. However, on the good side, this stops people like those you have described from coming into our industry. These provincial authorities approve our programs and our instructors and check on our financial viability.

Currently, therefore, there are three ways in which the industry is making sure we keep that sort of activity to an absolute minimum. It is a problem.

**Mr. Charran:** In addition, to help the consumer there could be more general public awareness through the educational process or through government by means of alerting students in high schools. As part of their general awareness program they could be assisted in making career choices and decisions that would avoid this sort of exploitation.

**The Chairman:** What do you think about nationally or provincially set exams which would test your product as well as the product of public institutions?

**Mr. Charran:** It would be very difficult, especially in the areas of high technology, to set these exams because there are so many arms to a particular facet of high technology in which one can major. There are other facets that one may not touch. This is dependent upon where an institution sees the various needs. Take the community colleges in Ontario, for example. There are 21 community colleges and Ryerson. Together, they are designed to serve the communities in which they find themselves. Those colleges that are located in mining areas may gear their programs intensely towards meeting those local community needs.

[Traduction]

Quel mécanisme pourrait, à votre avis, protéger le consommateur contre l'exploitation des imposteurs?

**M. Fisher:** C'est une bonne question, monsieur le président. Trois garanties existent, à l'heure actuelle, à l'échelle tant nationale que provinciale. Il y a tout d'abord, le *Private Career Education Council* et je suis membre du conseil d'administration. Quelque 250 enseignants travaillent dans des établissements privés en Ontario, et nos membres viennent de plus de 50p. 100 de ces établissements. Nous énonçons des normes d'éthique dans notre secteur et nous communiquons des renseignements d'ordre législatif. Par conséquent, nous mettrons nous-mêmes en place des mesures de réglementation pour éliminer ceux dont vous venez de parler et qui existent effectivement.

Deuxièmement, on vient de former un autre organisme, la Commission nationale d'accréditation, d'après le modèle des grandes commissions américaines; elle sera chargée d'accréditer les établissements et les programmes du Canada. J'en suis un des commissaires. Nous visitons les maisons d'enseignement et nous vérifions leurs installations et leurs programmes pour s'assurer qu'ils répondent aux objectifs pédagogiques qu'elles se sont fixées. C'est une autre façon de s'autoréglementer.

La troisième garantie est assurée par le gouvernement. Nous sommes en étroite liaison avec les gouvernements provinciaux des deux provinces où se trouvent nos écoles. Ces gouvernements ont des règles très strictes au sujet de ce qu'un établissement privé peut et ne peut pas faire. Leurs exigences sont, à certains égards, contraignantes pour nos activités. Par ailleurs, elles empêchent ceux dont vous avez parlé de faire de l'enseignement. Les autorités provinciales approuvent nos programmes, et nos enseignants et vérifient notre rentabilité.

Il y a donc trois façons par lesquelles l'industrie veille à ce que ces activités néfastes soit réduites au minimum car elles constituent un problème.

**M. Charran:** De plus, pour aider le consommateur, on pourrait davantage sensibiliser la population si les milieux scolaires ou l'État intervenait en mettant les étudiants des écoles secondaires en garde contre ce genre d'exploitation. Dans le cadre d'un programme de sensibilisation, les étudiants pourraient avoir la possibilité de consulter pour décider de leur avenir et ainsi éviter d'être exploités.

**Le président:** Que pensez-vous d'examen nationaux ou provinciaux qui évalueraient la qualité de votre enseignement ainsi que celle des établissements publics?

**M. Charran:** Il serait très difficile, surtout dans le domaine de la haute technologie, de préparer des examens parce qu'il y a tellement de domaines dans lesquels on peut se spécialiser en haute technologie. Il y a des disciplines qu'on peut ne pas offrir. Tout dépend de ce que l'établissement juge nécessaire. Prenez, par exemple, le cas des collèges communautaires de l'Ontario. Il y a 21 collèges communautaires et le Collège Ryerson. Ils ont pour but de servir les milieux où ils sont établis. Ceux qui se situent dans des régions minières peuvent orienter leurs programmes de façon à répondre aux besoins particuliers de la région.



*[Text]*

It can be seen, then, that a national test will never be able to accurately examine all students. We are not dealing with the sum total of core subjects that are so fundamental that we can test them. We are branching off in very specific career-oriented sciences to meet local needs.

**The Chairman:** What do you think of national or provincial tests of those course skills? What do you think of an exit exam from high school?

**Mr. Charran:** You are speaking of an exit exam from high school like the provincial exams that we used to have in the past?

**The Chairman:** Yes.

**Mr. Fisher:** On a high school basis, what we are seeing right now are some fundamental problems in terms of English and math skills. Built into our program are remedial sessions to offset those fundamental deficiencies. Certainly, I think we would like to see a higher level of provincial accreditation or provincial testing of those skills coming out of high school. The high school from which a student graduates really affects how well he will speak and do his mathematics. There is a problem that we would like to see corrected on the front end, because we have to reinvest in the education of these students and they reinvest in it because they pay to correct these deficiencies.

Approximately 6 to 8 per cent of high school graduates with a diploma in their hands cannot pass a test in grade IX to X level mathematics, fundamental mathematics or grade X level algebra. Even though they are armed with a diploma, there will be a grade-out rate of six to 10 per cent.

**The Chairman:** You have an entrance exam, do you?

**Mr. Fisher:** Oh, yes, we do. We do not take just anybody. We lose about 12 to 15 per cent of our applicants on a trimester by trimester basis.

**The Chairman:** I would like to thank both you gentlemen for an extremely informative presentation. I must say that it was very kind of you to come to see us. I met one of your colleagues in Toronto some time ago and was very much impressed by him, as I was by you. I would like to welcome from Holland College Dr. Glendenning and Dr. Coffin. Perhaps you heard the previous witnesses and maybe you will touch upon this business of whether we get better service from the private sector teachers or from the public sector teachers.

**Dr. Don. Glendenning, President, Holland College:** Mr. Chairman, I have a brief formal presentation and a few points I would like to make. First, I would like to commend the Senate and members of this committee for this initiative. While I am aware of the federal, provincial sensitivities in the field of education, I believe that it is an important issue and one that deserves the attention of all levels of government. A well-educated workforce is a key to economic development, if not survival.

In my readings and travels, it seems to me that vocational and technical education generally receives more attention from law makers elsewhere, especially in the United States of America and in the United Kingdom, than it does in Canada.

*[Traduction]*

Un examen national ne semblerait jamais pouvoir vérifier avec exactitude les connaissances de tous les étudiants. Il n'est pas question de vérifier l'apprentissage de matières obligatoires, mais de différentes spécialités visant à répondre à des besoins locaux précis.

**Le président:** Que pensez-vous d'examen nationaux et provinciaux pour vérifier des connaissances spécialisées? Que pensez-vous d'un examen à la fin des études secondaires?

**M. Charran:** Vous parlez d'un examen final comme les examens provinciaux que nous faisons subir auparavant?

**Le président:** Oui.

**M. Fisher:** Dans les écoles secondaires, nous constatons qu'il existe des problèmes fondamentaux en ce qui concerne l'anglais et les mathématiques. Notre programme offre des cours de recyclage pour combler ces lacunes. À mon avis, il est certain que nous aimerions que les provinces soient plus exigeantes au secondaire pour ce qui est de l'accréditation ou des examens pour ces matières. Les connaissances linguistiques et mathématiques d'un étudiant dépendent de l'établissement qu'il a fréquenté. Nous aimerions que ce problème soit résolu à la base parce que nous consacrons des énergies à former ces étudiants qui eux doivent aussi investir des efforts et de l'argent pour corriger ces lacunes.

Environ 6 à 8p. 100 des diplômés des écoles secondaires échouent un examen de 9<sup>e</sup> ou 10<sup>e</sup> année en mathématiques ou un examen de 10<sup>e</sup> année en algèbre. Sur tous les étudiants diplômés, il y en a une proportion de 6 à 10p. 100 qui n'ont pas les connaissances voulues.

**Le président:** Vous faites subir un examen d'entrée à vos étudiants, n'est-ce pas?

**M. Fisher:** Oui, certainement. Nous ne prenons pas tout le monde; en effet, 12 à 15p. 100 de nos candidats échouent à chaque trimestre.

**Le président:** J'aimerais vous remercier tous les deux, messieurs, de nous avoir fourni des renseignements aussi instructifs. Je dois dire que c'était très aimable à vous de venir témoigner devant notre comité. Il y a quelque temps, j'ai rencontré à Toronto un de vos collègues qui m'a fait très bonne impression, comme vous d'ailleurs. J'aimerais accueillir MM. Glendenning et Coffin du Holland College. Peut-être avez-vous entendu les témoins précédents et voudrez continuer le débat sur la qualité de l'enseignement dans les secteurs public et privé.

**M. Don Glendenning, président du Holland College:** Monsieur le président, j'ai un bref exposé à présenter et quelques remarques à formuler. Premièrement, j'aimerais féliciter le Sénat et les membres de votre comité de cette initiative. Je sais que les prérogatives fédérales et provinciales dans le domaine de l'éducation sont un sujet délicat, mais je crois que l'éducation est une question importante qui mérite l'attention de tous les pouvoirs publics. Une population active instruite est essentielle au développement, sinon à la survie, économique.

J'ai constaté, dans mes lectures et mes voyages, que la formation professionnelle et technique suscite plus l'intérêt des législateurs ailleurs, surtout aux États-Unis et au Royaume-Uni, qu'au Canada. Dans notre pays, on semble se limiter par



*[Text]*

Consideration of the matter in Canada always seems to be limited to a specific thrust, such as industrial development, unemployment or regional disparity. A more broadly based review of vocational training would, I feel, be in order. I want to thank you also for the opportunity to make this presentation. I have been involved in vocational and adult education for about 40 years, and I have some definite views that I am pleased to share with you.

First, by way of definition, "vocational education", is that part of one's education intended to prepare one to enter gainful employment, to hold employment or to improve one's position in employment. We can no longer use the phrase "wage-earning employment". We are really talking about income producing employment, because of the thrust toward being entrepreneurial and self-employed. In other words, it is designed to provide a person with skills, attitudes and knowledge needed for income generating employment. It is a broad definition. Most people would define it much more narrowly.

I also do not differentiate between education and training or knowing and doing. In my view they are two ends of a stick, two sides of a coin or two positions on a continuum. Some people try to define vocational education by the content. That is, motor mechanics, welding, or electronics are vocational and English, math, history or sociology are general. I do not think that that definition can be made to stick either. What makes educational vocational is not the content, not the location, not the age of the student, but the purpose for which the education is being taken or purpose to which it will be put. So it is the learner's objective, in my view, that makes the education vocational.

To set the stage, I would like to speak about Holland College for a moment. We are a community college offering some 60 programs in a wide variety of disciplines or sectors. All our programs are vocationally oriented. We do not have university preparatory or university transfer programs. Last year we served 9,000 people, practically all of whom were Islanders, in courses, programs, seminars and workshops ranging from one day to two years. We are prepared as a college to offer training to anyone in any field at any time and in any place, providing it can be funded and providing it is legal. You may be interested to know that the origin of Canada's community colleges is quite different than the origin of the colleges in the United States. In the United States they grew out of an interest and a desire to provide training within easy commuting distance for each citizen, and as a result, they developed community colleges or junior colleges in which they provide the first year, or two or three years before the person transfers to the senior institution, the degree-granting institution to go on. Our history is different. Most of our colleges either grew out of or have a significant component that grew out of veterans' training after World War I, the training of the unemployed, pre-employment for people going into the service or into war industries, and to serve the mass of programs that followed. In the 1960's our community colleges were really based primarily but not solely on that thrust.

*[Traduction]*

exemple au développement industriel, au chômage ou à la disparité régionale. J'estime qu'il conviendrait d'examiner de façon plus générale la formation professionnelle. J'aimerais également vous remercier de l'occasion qui m'est offerte de présenter mon exposé. Je travaille dans le domaine de l'enseignement professionnel et de l'éducation des adultes depuis une quarantaine d'années et j'ai des opinions assez précises que je suis heureux de vous faire connaître.

Premièrement, l'«enseignement professionnel» vise à préparer l'étudiant à se trouver un emploi rémunérateur, à conserver son emploi ou à améliorer sa situation professionnelle. On ne peut plus utiliser l'expression «emploi de salarié». Nous parlons vraiment d'un emploi rémunérateur parce qu'il faut de plus en plus avoir de l'initiative et créer soi-même son emploi. Autrement dit, l'enseignement professionnel vise à transmettre les compétences, les attitudes et les connaissances nécessaires pour permettre d'avoir un emploi rémunérateur. C'est une définition large. La plupart en donnerait une beaucoup plus restreinte.

Je ne fais pas non plus de distinction entre l'éducation et la formation, ou la connaissance et la pratique. À mon avis, ce sont les deux côtés de la médaille. Certains essaient de définir l'enseignement professionnel par son contenu. La mécanique automobile, la soudure ou l'électronique sont des métiers et l'anglais, les mathématiques, l'histoire ou la sociologie sont des matières générales. Je ne pense pas qu'en employant ces réalités on réussisse à le définir de façon valable. Ce qui définit l'enseignement professionnel n'est pas son contenu, pas un lieu, pas l'âge de l'étudiant, mais le but pour lequel l'enseignement est suivi ou le but qu'il vise. Donc, c'est l'objectif de l'étudiant qui, à mon avis, définit l'enseignement professionnel.

J'aimerais parler du Holland College pour un instant. C'est un collège communautaire qui offre une soixante de programmes dans différentes disciplines ou secteurs. Tous nos programmes sont à vocation professionnelle. Nous n'offrons pas de cours préparatoires à l'université ou de programmes équivalant à un cours universitaire. L'an dernier, nous avons accueilli 9 000 étudiants, pratiquement tous des insulaires qui ont suivi des cours, des programmes, des séminaires et des ateliers d'une durée allant d'un jour à deux ans. Nous sommes prêts à offrir une formation à n'importe qui, dans n'importe quel domaine, à n'importe quel moment et n'importe où, pourvu que la formation soit subventionnée et qu'elle soit conforme à la loi. Vous aimeriez peut-être savoir que l'origine des collèges communautaires du Canada est bien différente de celle des collèges américains. Aux États-Unis, ces collèges répondaient à une volonté de proposer des établissements d'enseignement dans toutes les régions du pays, et c'est ainsi qu'on a mis en place un réseau de collèges communautaires et d'écoles secondaires de premier cycle où les étudiants font leurs deux ou trois premières années avant de passer dans un établissement supérieur qui leur délivrera un diplôme. Chez nous, les choses se sont passées différemment. La plupart de nos collèges résultent partiellement ou totalement de l'effort de formation des anciens combattants après la Première Guerre mondiale, de formation des chômeurs et de formation avant emploi pour les personnes affectées à l'industrie de guerre et aux très nombreux programmes qui en ont découlé. Au cours des années 60, nos collèges com-

*[Text]*

Holland College is noted for a number of things. First, our emphasis on learning rather than teaching. Learners play a major role in setting objectives, establishing a plan of action for themselves, undertaking activities to accomplish their objectives and to demonstrate their achievement, and in evaluating their own performance. The instructor is responsible for helping learners learn—that is, to reach their objective. That includes helping them to find their first job. Instructors are known as learning managers. In fact, as our instructor calling cards are being reprinted, we are changing the titles on the cards from instructor to learning manager, because this is our concept and that is what we are trying to promote. Programs are relevant. Each program is based on an analysis of the tasks performed by people in the field as identified by people in the field, and each program has its own ongoing advisory committee.

Without loading you down with paperwork, my colleague will distribute three documents to you. I will ask you to look briefly at two of them. The first one is the large chart, which is an analysis of an occupation. Too frequently educators are accused of and perhaps guilty of designing programs in isolation from the workplace. When we develop a program, the first thing we do is bring in one dozen people to a brain storming session. We ask these people what it is they do as an electronic technician, a carpenter or an early child education worker, and we make an analysis of the kind that you see before you. A typical program will have, therefore, from 125 to 200 models based on that analysis made by people who are actively working in the occupation for which our students are being prepared.

So, that is the identification of the basic content, and if you look at that, we have asked people what they do in the field of business administration. We then identify our programs, we identify the text and give assignments that will help people learn to do those things. Every statement there must be prefaced with "is able to". Later you may have a question about the degree of specificity. I recently read an article by Keith Hampson, a member of Parliament in the United Kingdom. He wrote about the need for more specificity within vocational training. Although I have never talked with him about the approach we use in making an analysis, I think it is consistent with the presentation that he made.

A second item, and moving on to a second piece of paper that you have, relates to evaluating achievement based on performance rather than knowledge. In other words, some employers have referred to employees as being 70-per centers or 86-per centers. We have woven together into that format you have what we believe to be the three prime components in assessing performance. They are: Quality of work, quantity of work and degree of supervision. Those are woven together into column 1, column 2, column 3, column 4, A, B and C. We recognize that the higher level, the columns under 4, that there are some special skills, but essentially up to the journeyman or

*[Traduction]*

munautaires étaient encore essentiellement caractérisés par cette tendance.

Le Collège Holland est remarquable à divers titres. Tout d'abord, nous mettons davantage l'accent sur l'apprentissage que sur l'enseignement. Les étudiants jouent un rôle décisif dans la détermination de leurs objectifs, de leur plan d'action personnel et dans le choix des activités à entreprendre pour atteindre ces objectifs; en outre, ils doivent faire la preuve de leurs progrès et ils participent à l'évaluation de leurs résultats. L'instructeur est chargé de les aider à apprendre et à atteindre leurs objectifs, ce qui l'amène à leur venir en aide dans la recherche de leur premier emploi. Les instructeurs sont considérés comme des directeurs d'études. En fait, lorsqu'on refait leurs cartes de visite, on remplace le titre d'instructeur par celui de directeur d'études, qui correspond à notre conception de l'enseignement. Nos programmes sont bien adaptés. Chaque programme repose sur une analyse du travail concret effectué dans les domaines d'activités considérés, tels que les définissent les spécialistes de ces domaines, et chaque programme a son propre comité consultatif permanent.

Bien que nous ne voulions pas vous surcharger de papiers, mon collègue va vous distribuer trois documents. Je vous demanderais de consulter rapidement deux d'entre eux. Le premier est un grand tableau qui présente l'analyse d'une profession. On reproche trop souvent aux enseignants de concevoir des programmes qui ne correspondent pas à la situation rencontrée sur le marché du travail. Lorsque nous concevons un programme, nous commençons par rassembler une douzaine de personnes pour une séance de «remue-méninges». Nous leur demandons de parler de leurs activités en tant que technicien en électronique, charpentier ou éducateur spécialisé, puis nous produisons une analyse comme celle qui vous est présentée ici. Un programme se compose donc de 125 à 200 modèles fondés sur l'analyse réalisée par des spécialistes de l'activité professionnelle à laquelle se préparent nos étudiants.

Voilà donc comment on définit le programme de base; nous avons demandé à plusieurs personnes ce qu'elles faisaient dans le domaine de la gestion d'entreprise. Ensuite, nous définissons nos programmes, nous choisissons le contenu des cours et nous donnons des affectations qui vont aider nos étudiants à apprendre à travailler. Chaque affirmation énoncée ici doit être précédée de «est capable de». On peut ensuite s'interroger sur le degré de spécificité. J'ai lu récemment un article du député britannique Keith Hampson. Il parlait de la nécessité d'accentuer la spécificité de la formation professionnelle. Je n'ai pas eu l'occasion de parler avec lui de notre méthode d'analyse, mais je pense qu'elle est conforme à son argumentation.

Deuxièmement, le deuxième document qui vous a été distribué concerne l'évaluation des réalisations en fonction des résultats plutôt que des connaissances. Autrement dit, certains employeurs attribuent à leurs employés une cote de 70 p. 100, ou de 86 p. 100. Nous avons combiné ce que nous considérons comme étant les trois éléments essentiels de l'évaluation des résultats, à savoir la qualité du travail, la quantité du travail et le degré de surveillance nécessaire. Ces éléments apparaissent aux colonnes 1, 2, 3 et 4 A, B et C. Il est certain qu'à un niveau supérieur, comme 4 A, B et C, on fait intervenir des aptitudes particulières, mais au niveau de l'ouvrier ou du tra-



*[Text]*

the skilled level, it is quality, quantity and degree of supervision. Each student is rated on each skill that he or she performs based on that rating scale.

The grey booklet gives an overview, somewhat needing updating, of our approach to organizing instruction in our college.

I will now move away from the pieces of paper. I wanted to set the stage with those before you.

Our programs are also noted for flexibility and allow programs to be customized to meet the needs of either individuals or employers. That is accomplished through developing programs in a modular format. A typical program, as I said earlier, would have from 125 to 150 modules. Learners can select those modules that are consistent with their objectives.

**The Chairman:** Have they been helped to identify those objectives? Have they been exposed to the cold world so that they know whether their objective now may not be realistic?

**Dr. Glendenning:** Before students are accepted into our programs, generally, they are interviewed. One of the major things that is accomplished during that interview is the chance to probe, explain and explore their perception of the occupation for which they are preparing.

**The Chairman:** What happens if the student, like the proverbial back end of a bus, who insists on being a model, is obturate and says "I want this course. I don't care if you say there are no jobs out there."

**Dr. Glendenning:** There is no simple answer. In some cases the person may be allowed to pursue that program. However, if there are only 15 or 25 places in a program—and most are over-subscribed—the chances are that we would give the spot in the program to someone who has an objective that is consistent with the program we offer and understands the realities of the occupation that they have chosen.

Practically all of our courses are over-subscribed. Therefore, it is not a matter of people taking programs and our flooding the market; it is a question of how you help a student best make a choice.

**The Chairman:** Forgive me for interrupting, but I am getting along in years and sometimes I must ask questions immediately. Otherwise I will forget them.

Has your system been tested through looking at the placement rate? What success have your graduates in finding jobs and holding on to them? Have you investigated that?

**Dr. Glendenning:** Yes, there are follow-up studies done. If you compare statistics gathered by Statistics Canada for graduates from community colleges across the country to ours, you will see that ours are approximately equivalent to all of the others. Our statistics show anywhere from 70 to 85 per cent, but that varies from year to year and from program to program. A short time ago there was a downturn in employment for people who graduated in computers, but if you look at the college as a whole, our placement record stands on its own.

*[Traduction]*

vailleure qualifié, l'essentiel est la qualité, la quantité et le degré de surveillance nécessaire. On évalue les résultats de chaque étudiant selon cette échelle.

Bien qu'il nécessiterait une mise à jour, le livre gris donne un aperçu de notre méthode d'organisation de l'enseignement au collège.

Voilà ce que je voulais dire sur ces documents, pour planter le décor.

Nos programmes sont également remarquables par leur souplesse et leur faculté d'adaptation aux besoins de chaque individu ou de chaque employeur, et ceci grâce à leur nature modulaire. Chaque programme, comme je l'ai dit, compte en moyenne de 125 à 150 modules. Les étudiants peuvent donc choisir les modules qui correspondent à leurs objectifs.

**Le président:** Est-ce qu'on les aide à définir ces objectifs? Est-ce qu'ils sont mis en contact avec la réalité professionnelle pour savoir si leurs objectifs sont réalistes ou non?

**M. Glendenning:** Avant d'être intégré dans un programme, chaque étudiant passe une entrevue, au cours de laquelle on va déterminer l'idée qu'il se fait de la profession à laquelle il se prépare.

**Le président:** Que se passe-t-il lorsqu'un étudiant veut à tout prix s'inscrire à un cours, même si on lui dit que ses études ne lui donneront pas d'emploi?

**M. Glendenning:** Ça dépend. Dans certains cas, on le laisse suivre ce cours. Cependant, s'il n'y a que 15 ou 25 places dans un programme—et la plupart du temps, il y a plus de demandes que de places—on donne généralement la préférence aux étudiants dont les objectifs sont conformes au programme et qui comprennent la réalité de la profession qu'ils ont choisie.

On refuse du monde dans presque tous nos cours. Par conséquent, il n'est pas question pour nous d'accepter des étudiants, puis d'inonder le marché; il s'agit pour nous d'aider l'étudiant à choisir judicieusement.

**Le président:** Pardonnez-moi de vous interrompre, mais je prends de l'âge et je suis parfois obligé de poser mes questions immédiatement, faute de quoi je risque de ne plus m'en souvenir.

Avez-vous confronté votre système au taux de placement? Dans quelle proportion vos diplômés parviennent-ils à se trouver un emploi et à le conserver? Avez-vous fait des recherches à ce sujet?

**M. Glendenning:** Oui, nous faisons des études de suivi. En comparant nos statistiques avec celles de Statistique Canada au sujet des diplômés des collèges communautaires de l'ensemble du pays, on constate que nos diplômés se débrouillent aussi bien que les autres. D'après nos chiffres, de 70 à 85 p. 100 d'entre eux trouvent du travail, mais cela varie d'une année à l'autre et d'un programme à l'autre. Il y a quelque temps, on a noté une diminution des débouchés pour les diplômés en informatique, mais si l'on considère l'ensemble des résultats du collège, nos résultats en matière de placement sont très bons.



[Text]

Although we are located in Prince Edward Island, our people travel the country. We have employed people in the west, in Ontario and other places.

**The Chairman:** Please continue.

**Dr. Glendenning:** One of the other characteristics of our college is the responsiveness to individual employer and community needs. We have put on discontinued programs and have used the dollars we have to the best advantage. We have made judgment calls, probably not always correct judgment calls, but with finite dollars we do downsize and discontinue programs in favour of new and emerging programs.

**The Chairman:** What do you do with the teachers when you discontinue a program? Are those teachers as adaptable as you would like your students to be so that they can shift from teaching computers to teaching communication skills?

**Dr. Glendenning:** Our teachers are managers of learning. They must have a technical specialty, training and experience, but because their objective is to expose and provide the learner with access to learning resources, including themselves, the question of being technically up to date is not perhaps as great as when you believe the instructor must provide all of the latest technical information.

With respect to what happens to instructors, sometimes they can be retrained; sometimes they have additional skills that make them versatile; sometimes there are additional opportunities within the college so they can be used in other ways; sometimes they must be released.

We have been able to deal with the question using all three or four mechanisms. That was not easy, but necessary.

I should like to make three or four other points. There is a significant gap between the number of qualified people who apply for technical and vocational training and the number that can be accepted. For instance, the last complete set of figures I have for my institution shows over 3,000 applications for post-secondary programs, of which we have taken in slightly under 900.

Many young people come out of high school wanting to take training and go on to work. That training is not always available.

There is an artificial and unnecessary restriction on unemployment insurance benefits which discourages people from taking training: If they do, they lose their benefits. Some do not come near us because they know they will lose their benefits.

**The Chairman:** Please repeat that for the record. That is so horrifying I would like to have it repeated for the record.

**Dr. Glendenning:** I believe that there is an artificial and unnecessary restriction on unemployment insurance benefits which discourages people from taking training: If they do, they lose their benefits.

[Traduction]

Notre collège est situé dans l'Île-du-Prince-Édouard, mais on retrouve de nos diplômés au travail dans tout le pays. Il y en a dans l'Ouest, en Ontario et ailleurs.

**Le président:** Continuez.

**M. Glendenning:** Notre collège se caractérise par son adaptation aux besoins des employeurs et des communautés. Nous avons abandonné un certain nombre de programmes et nous employons notre budget de la façon la plus rationnelle. Nous avons fait des choix, qui n'ont peut-être pas toujours été les bons, mais compte tenu de nos moyens financiers, nous diminuons ou nous supprimons certains programmes au profit de domaines nouveaux et prometteurs.

**Le président:** Qu'advient-il des professeurs lorsque vous supprimez un programme? Est-ce qu'ils parviennent à s'adapter aussi bien que vos étudiants? Sont-ils capables de passer, par exemple, de l'informatique aux communications?

**M. Glendenning:** Nos professeurs sont des directeurs d'études. Ils doivent être spécialisés, formés et expérimentés, mais comme leur objectif est de permettre à l'étudiant d'accéder aux ressources qui vont lui permettre d'apprendre, et dont le professeur fait partie, la question de l'actualité des connaissances techniques n'est sans doute pas aussi importante que lorsqu'on oblige l'instructeur à donner toute l'information la plus récente dans son domaine technique.

Parfois, les professeurs peuvent suivre une nouvelle formation; parfois, ils ont une formation multiple qui les rend polyvalents; parfois, ils peuvent donner un cours dans un autre domaine au collège et parfois, ils doivent être licenciés.

Nous avons réussi à faire face aux problèmes en faisant appel à toutes ces possibilités. Ça n'a pas été facile, mais il a bien fallu le faire.

J'aimerais maintenant faire trois ou quatre autres remarques. Il existe un écart assez important entre le nombre de candidats qualifiés à une formation technique et professionnelle et le nombre de personnes que nous pouvons accueillir. Par exemple, les statistiques complètes concernant mon établissement indiquent plus de 3 000 demandes d'inscription à des études postsecondaires, alors que nous n'avons accepté qu'un peu plus de 900 étudiants.

De nombreux jeunes qui viennent de finir leur secondaire veulent recevoir une formation et commencer tout de suite à travailler. Ce genre de formation n'existe pas toujours.

On impose une restriction artificielle et inutile en matière de prestations d'assurance-chômage, ce qui a un effet dissuasif à l'égard de la formation: les jeunes qui suivent un cours de formation perdent leurs prestations. Certains évitent de s'adresser à nous pour ne pas les perdre.

**Le président:** Voulez-vous répéter cela pour le compte rendu? C'est tellement horrible que je tiens à ce que cela figure au compte rendu.

**M. Glendenning:** Je pense qu'il existe une restriction artificielle et inutile en matière de prestations d'assurance-chômage, ce qui a un effet dissuasif à l'égard de la formation: ceux qui suivent un cours de formation perdent leurs prestations.

## [Text]

There would be a long-run benefit to Canada if encouragement were given to people on unemployment insurance to undertake further training. I believe the system is wrong, even though I recognize some of the problems involved.

I did make it my business within the last few days to inquire whether or not there were examples within my college in which students have either had to discontinue a program or else, somewhere in the process, decided not to take the program because they would lose benefits. I have been assured in both cases that that is the case.

I know there is a national list of designated occupations and that there are some occupations for which a person can draw benefits and still enroll in a program, but there are many for which one cannot.

The current emphasis by the federal government in diverting training funds to private industry and community groups will erode the training infrastructure across this country. Over the years, federal, provincial and local governments have devoted tremendous resources to establishing a training system to respond to community needs. The diversion of federal funds endangers the system. Instead of developing a parallel system, we should expend our energies to making the current system work.

I have five recommendations.

**The Chairman:** Please proceed.

**Dr. Glendenning:** First, every Canadian be provided an opportunity to undertake a training program which leads to income-generating employment. This may be at the trade, technical or professional level and should occur while the person is a part of the publicly-funded school system. An absolute minimum—and this is just a figure I would aim for—would be a basic training period of at least one year's duration. Regardless of one's occupation, I suggest that one year be a minimum, although there are obviously other occupations that require much more training.

Secondly, that a campaign be mounted to make Canadians at all levels of education, and especially in elementary schools, aware of the need for and value of and opportunities to undertake vocational training in preparation for employment.

As an aside, a number of years ago I made it my business to examine the literature in the first six grades of the elementary school. I was most upset to see the limited reference to vocational programs, to occupations in which people engaged. There were the traditional occupations, that of a nurse, an engineer, doctors, farmers, firemen and policemen. I think some changes have to be made in the kind of orientation and exposure that our people have while still in the elementary school system.

Third, that institutions that provide pre-employment training be required to provide assistance to its graduates in finding their first job.

We have always stated in our institution that one of the responsibilities or expectations of our staff is that they provide assistance to students in finding their first job. They should not

## [Traduction]

Il serait avantageux à long terme d'inciter les prestataires de l'assurance-chômage à poursuivre leur formation. Je pense que le système est mauvais, même s'il y a plusieurs problèmes en cause.

Ces derniers jours, je me suis renseigné pour savoir s'il y avait dans mon collège des exemples d'étudiants qui ont dû interrompre leurs études ou qui ont décidé de ne pas s'inscrire à un programme pour éviter de perdre leurs prestations. On m'a assuré que des exemples de ces deux cas existaient.

Je sais qu'il existe une liste nationale de professions désignées pour lesquelles un prestataire peut suivre un cours de formation tout en continuant à toucher ses prestations, mais pour de nombreuses autres professions, ce n'est pas le cas.

Actuellement, le gouvernement fédéral a tendance à détourner les fonds consacrés à la formation en direction du secteur privé et des groupes communautaires, ce qui va saper le réseau de formation mis en place dans l'ensemble du pays. Les autorités fédérales, provinciales et locales ont consacré des ressources considérables à la constitution d'un système de formation qui réponde aux besoins de la communauté. La nouvelle tendance du financement d'origine fédérale remet ce système en cause. Au lieu de mettre en place un système parallèle, il faudrait consacrer les énergies à assurer l'efficacité du système actuel.

Je voudrais formuler cinq recommandations.

**Le président:** Nous vous écoutons.

**M. Glendenning:** Tout d'abord, chaque Canadien devrait avoir la possibilité de suivre un programme de formation débouchant sur un emploi rémunérateur. Il pourrait s'agir d'une formation technique ou professionnelle, qui interviendrait dans le cadre du système scolaire subventionné. Il devrait s'agir au minimum d'une période de formation d'au moins un an. Quel que soit le domaine professionnel, je pense qu'un cours d'un an constitue un minimum, et qu'il existe naturellement des domaines nécessitant une formation beaucoup plus longue.

Deuxièmement, il faudrait faire une campagne d'information pour que les Canadiens de tous les niveaux d'éducation, en particulier ceux du niveau primaire, sachent dans quelle mesure ils auraient intérêt à suivre un cours de formation professionnelle en prévision d'un emploi.

Il y a quelques années, j'ai entrepris d'étudier l'information diffusée au cours des six premières années de l'enseignement élémentaire. J'ai été consterné de voir qu'il n'était pratiquement pas question des programmes de formation professionnelle. On faisait état des métiers traditionnels, comme infirmière, ingénieur, médecin, cultivateur, pompier et policier. Il faudrait modifier considérablement l'orientation proposée aux jeunes des classes élémentaires.

Troisièmement, il faudrait que les établissements qui dispensent de la formation avant emploi soient tenus d'aider leurs diplômés à trouver leur premier emploi.

Nous avons toujours considéré, dans notre établissement, que notre personnel était tenu d'aider les étudiants à trouver leur premier emploi. Les étudiants ne devraient pas compter

## [Text]

be the only source of assistance, but they should have that added responsibility.

Four, that more attention be paid by all levels of government to training and support systems that enhance self or entrepreneurial employment.

Finally, that institutions be encouraged to use emerging instructional and communication technologies to improve access to learning opportunities.

If I may, I should like to add a comment in relation to a question that was asked earlier while we were waiting, which is relevant, but which was not covered.

The question of general education is of concern to all of us. What makes education general is of particular interest to me. I recognize that my colleagues across the country do not always share my views on the approach to instruction and some of the matters on which I speak.

We believe that our approach to instruction has an important and special kind of general education that will serve our graduates in years to come, and that is the ability to set an objective, to develop a plan of action, to identify the resources available to them, within the college, within the community—printed, human, other resources—to work therethrough with the help of people available to them towards that objective, to sit down and make an assessment of where they are at and whether or not they have completed and what they want to do next. I believe that is a kind of general education that, in the long run, will make it easier for people to move from one job to another when they lose a job so that they can function in a community. It is the approach of taking responsibility for own's learning.

**The Chairman:** We have heard from private teaching institutes, but also from George Brown College and from Ryerson, that a key element must be contact between the training institution and the big world out there of employers to give to the graduates of the institution—whether private or public—what the employers want. I am not sure that that is the only objective of education, but it should be one of them, let us say.

Private institutions claim that they can shift gears and put on a new course quickly. In Toronto about a year ago, DeVry told me that they put together a new course teaching the "C" language in three weeks. They said that government funded institutions cannot do that; they cannot be that fast. Is that true?

**Dr. Glendenning:** I can only speak for our own institution. Let me direct that question to Dr. Coffin and ask him how long it would take to put on a program in a new language in Holland College.

**Dr. Lawrence Coffin, Principal, Holland College:** In our methods, there, you have the chart that is in front of you. Imagine 60 of those charts, one for each program. Dr. Glendenning referred to customizing of training. We have had requests from employers during the last three years whereby they would come in and actually select modules off of those

## [Traduction]

uniquement sur leurs professeurs, mais il s'agit, pour ces derniers, d'une responsabilité supplémentaire.

Quatrièmement, il faudrait que tous les paliers de gouvernement accordent davantage d'attention à la formation et aux systèmes de gestion qui favorisent l'emploi autonome ou dans les entreprises.

Enfin, les établissements d'enseignement devraient être incités à recourir aux nouvelles techniques d'enseignement et de communication, afin de faciliter l'accès aux études.

Si vous me le permettez, j'aimerais ajouter quelque chose concernant une question très pertinente posée précédemment, qui n'a pas reçu de réponse.

La question de la formation générale nous concerne tous. Ce qui fait d'une formation qu'elle est générale m'intéresse particulièrement. Il est certain que mes collègues de l'ensemble du pays ne partagent pas tous ma conception de l'enseignement ni mon point de vue sur divers sujets dont j'ai parlé.

Nous pensons que notre conception de l'enseignement porte davantage sur une sorte de formation générale qui sera utile à nos diplômés dans les années à venir; elle leur permet de se fixer un objectif, d'élaborer un plan d'action et de déterminer les ressources disponibles, aussi bien au collège que dans la communauté, qu'il s'agisse de ressources documentaires, humaines ou autres, de travailler avec l'aide des personnes de leur entourage pour atteindre cet objectif, d'évaluer leur progression, de déterminer s'ils ont réussi, et de se fixer un prochain objectif. À mon sens, c'est cette formation générale qui, à long terme, devrait permettre à un individu de passer d'un travail à un autre s'il perd son emploi, de façon à garder sa place dans la communauté. Selon ce point de vue, c'est à chacun d'assurer sa propre formation.

**Le président:** Des représentants d'établissements privés d'enseignement, mais également du Collège George Brown et de Ryerson, nous ont dit qu'un des éléments déterminants devait être les contacts entre l'établissement et les employeurs, afin de donner aux diplômés de l'établissement, qu'il soit privé ou public, une formation correspondant aux souhaits des employeurs. Je ne pense pas que ce soit le seul objectif de l'enseignement, mais disons que ça devrait en être un.

Les établissements privés prétendent pouvoir changer d'orientation et constituer rapidement un cours nouveau. Il y a un an, à Toronto, on nous a dit qu'on avait constitué un nouveau cours d'enseignement du langage «C» en trois semaines. On prétendait que les établissements financés par l'État en étaient incapables. Est-ce vrai?

**M. Glendenning:** Je ne peux parler que de notre établissement. Je voudrais poser cette question à M. Coffin, et lui demander combien il faudrait de temps pour constituer un programme d'enseignement d'un langage nouveau au Collège Holland.

**M. Lawrence Coffin, principal du Collège Holland:** D'après nos méthodes, on applique ce tableau qui est devant vous. Imaginez 60 de ces tableaux, un par programme. M. Glendenning a fait référence à la formation adaptée. Au cours des trois dernières années, des employeurs nous ont présenté des demandes et ont choisi eux-mêmes des modules à partir de ces tableaux.



**[Text]**

charts. We mix and match them and deliver them. Our training time from the time of the request to its delivery has been two to four weeks. For example, our School of Technology is located in the middle of an industrial park. Companies have now started to use our facilities as their training arms. One brand new company advanced medical technology and we were able to provide training for 75 brand new employees through complete orientation to a production level of work within that company, which was done by selecting out of skills. The comment from that company was that they never realized that an educational institute could respond so quickly to a training need. Our programs, because of our methodology, are extremely flexible and able to deliver on or off site.

**The Chairman:** Have you been preaching your methodology and philosophy to other colleges around the country?

**Dr. Coffin:** Since 1970.

**The Chairman:** And they look upon you as the ancient Athenians looked upon Socrates, arriving to tell them that everything was wrong?

**Dr. Coffin:** Change is slow.

**The Chairman:** Change is slow.

**Dr. Glendenning:** One has to be careful in promoting one's own institution. Do not think that there is any question about what we believe—we have never set out to make our approach to instruction "the approach" across the country, but we have undertaken training programs and consultation throughout Canada and a number of locations in the U.S. Finally, if I may quote Dr. Stewart Smith, who is known to you, he has said publicly and in print that "our approach to developing programs in curriculums is probably the model for the twenty-first century."

**Le président:** Sénateur Rousseau.

**Le sénateur Rousseau:** Merci, monsieur le président.

Vous nous avez dit tantôt qu'il y avait trop de demandes pour les cours ou les services que vous pouvez donner. Est-ce que l'on pourrait savoir dans quelles disciplines ou quels métiers l'on retrouve ces demandes auxquelles vous ne pouvez répondre?

**Dr. Glendenning:** I am speaking primarily of our post-secondary programs. For example, from April 1, 1985 to March 31, 1986, we had 3,863 applications; we accepted 825 students. The large differences were in courses in Accounting, Business Administration, Business Information Processing, Dental Assisting, Early Childhood Education, Hospitality Services, Mental Retardation Worker, Office Studies and Police Technology, which is a popular one. There is an interest by young people primarily in the people-oriented programs, so-called human services programs, and it changes. At one time the secretarial field was a popular area. However, the numbers have dropped and they are moving up in some other fields. I have a breakdown in our annual report.

**[Traduction]**

Nous organisons nos modules et nous donnons les cours. Entre la demande et le début du cours, le délai est généralement de deux à quatre semaines. Ainsi, notre école de technologie se trouve au milieu d'un parc industriel. Les entreprises commencent à utiliser nos installations pour donner leurs propres cours de formation. Nous avons pris contact avec une nouvelle entreprise de technologie médicale et nous avons réussi à former 75 nouveaux employés pour leur faire atteindre le niveau de production au sein de cette entreprise, grâce à notre effectif d'enseignants. Dans cette entreprise, on ne pensait pas qu'un établissement d'enseignement puisse satisfaire aussi rapidement un besoin en formation. Grâce à notre méthodologie, nos programmes sont très souples et nous pouvons donner nos cours dans notre établissement ou à l'extérieur.

**Le président:** Avez-vous présenté les avantages de votre méthode aux autres collèges du pays?

**M. Coffin:** Oui, depuis 1970.

**Le président:** Est-ce qu'ils vous ont considéré comme les Athéniens considéraient Socrate, qui venait leur dire que tout allait mal?

**M. Coffin:** Les choses évoluent lentement.

**Le président:** C'est vrai.

**M. Glendenning:** Il faut être prudent lorsqu'on fait la promotion de son propre établissement. Nos méthodes suscitent naturellement des interrogations, et nous n'avons jamais prétendu que notre conception de l'enseignement était la seule valable pour l'ensemble du pays, mais nous avons entrepris des cours de formation et des consultations dans l'ensemble du Canada et dans un certain nombre de villes aux États-Unis. En définitive, je voudrais citer M. Stewart Smith, que vous connaissez, et qui a déclaré publiquement que notre méthode d'élaboration des programmes d'enseignement était sans doute un modèle pour le vingt et unième siècle.

**The Chairman:** Senator Rousseau.

**Senator Rousseau:** Thank you, Mr. Chairman.

You indicated that you can't keep up with the demand for courses and services. In which disciplines or areas is the demand the greatest?

**M. Glendenning:** Je parle principalement de nos programmes postsecondaires. Par exemple, entre le 1<sup>er</sup> avril 1985 et le 31 mars 1986, nous avons reçu 3 863 demandes; nous avons accepté 825 étudiants. Les demandes ont été rejetées en grand nombre en comptabilité, en gestion d'entreprise, en informatique de gestion, en assistance dentaire, en éducation des jeunes enfants, en services d'accueil, en soins destinés aux arriérés mentaux, en administration et en techniques policières, qui sont très en demande. Les jeunes s'intéressent principalement aux activités comportant un contact avec la population, mais les choses évoluent. Il fut un temps où les études de secrétariat étaient très en demande. Cette demande a diminué et on s'oriente maintenant vers d'autres domaines. Notre rapport annuel donne la répartition des différentes disciplines.

[Text]

Of the people who were not accepted—and these were given to me by my registrar and have not been documented in detail—about 20 per cent go on to or back to university; about 20 per cent will switch to another course; and about 60 per cent go to work. About one-third of our students have been at university and have some university training before they come to the college.

**Le sénateur Rousseau:** Vous voulez dire qu'ils ne sont pas acceptés par votre collège lors d'une entrevue?

**Dr. Glendenning:** The interview is one part of the process. Most of these people would qualify. The problem is, you can accept 20 and you have 89 applications. So you interview until you get the 20 that you will accept, and you put the remainder on a waiting list. We would accept more if we had more money to hire instructors to put on the program. We would not necessarily take all 150 into a Mental Retardation Work program, but we believe that there are employment opportunities and we could design programs for those other people. Some programs we would expand, some we would not.

**Le sénateur Rousseau:** Au moment de l'entrevue, quels sont vos critères de sélection? Sur quoi vous basez-vous pour ne pas accepter un étudiant?

Deuxièmement, une fois que vous avez détecté les lacunes académiques de cet étudiant, qu'est-ce qu'il lui arrive?

**Dr. Glendenning:** I am afraid that I may be leaving a wrong impression here. We deal with each application as it comes to us. Within 60 days we make a decision of whether or not that person is accepted or not. The interview is a part of the process; it is not the only part and it is not, necessarily the deciding part, it is one of the factors. If we have only 20 spaces, we interview 25 students and find 20 who are interested, who want to come to our college and who are qualified. The remaining 75 may go on a waiting list—they are put on hold. All are not interviewed and the cream of the crop selected. All are not interviewed.

**Le sénateur Rousseau:** Dans le moment, les programmes du collège semblent s'adapter aux besoins personnels de chaque étudiant. Comment les employeurs peuvent-ils formuler une impression générale d'un de vos diplômés si chaque diplôme représente quelque chose de différent? Deuxièmement, ces diplômés de votre collège ont-ils beaucoup de facilité à se trouver de l'emploi?

**Dr. Coffin:** Yes. Our success rate over the years has averaged about 85 per cent of graduates leaving a program who find employment in their occupational speciality. There are two reasons for this. First, we have a restricted enrollment in most occupations based on the employability of that particular occupation. In addition, because students can progress through the program at their own rate, we have graduation all year round. Therefore, we can place people at any month or week of the year. Employers are now coming to us with requests in sort of the "off season". It is because of the system, not because our students are any better than any other college, and the flexibility that we have of releasing our students. And, when

[Traduction]

D'après notre secrétariat, qui rassemble des données détaillées sur la question, 20 p. 100 des candidats qui ne sont pas acceptés s'orientent vers l'université ou y retournent; 20 p. 100 s'inscrivent à un autre cours et environ 60 p. 100 commencent à travailler. Un tiers de nos étudiants ont reçu une formation universitaire avant de venir au collège.

**Senator Rousseau:** You mean they are not accepted by your college at the interview?

**M. Glendenning:** L'entrevue fait partie du processus. La plupart de ces personnes sont admissibles. Malheureusement, il y a 89 demandes pour 20 places. On sélectionne donc 20 candidats pour les entrevues, les autres étant inscrits sur une liste d'attente. Nous pourrions accepter davantage d'étudiants si nous avions davantage d'argent pour recruter des enseignants. Nous n'accepterions pas nécessairement les 150 demandes d'inscription au cours sur les soins destinés aux arriérés mentaux, mais nous pensons que les possibilités d'emploi existent et qu'on pourrait concevoir des cours pour ces personnes. On pourrait envisager une expansion dans certains cours, mais pas dans d'autres.

**Senator Rousseau:** What selection criteria do you apply during the interview? On what grounds do you reject a student?

Secondly, what happens to this student once you have noted his scholastic shortcomings?

**M. Glendenning:** J'ai peut-être donné une fausse impression. Nous étudions chaque demande dès qu'elle nous parvient. Dans les 60 jours qui suivent, nous décidons si la demande est acceptée ou rejetée. L'entrevue fait partie du processus; ce n'est pas le seul élément et elle n'est pas forcément décisive, mais elle fait partie des facteurs considérés. S'il n'y a que 20 places, nous faisons passer une entrevue à 25 étudiants et nous en retenons 20 qui sont intéressés, qui veulent s'inscrire à notre collège et qui sont qualifiés. Les 75 autres sont inscrits sur une liste d'attente. Les candidats ne passent pas tous une entrevue; on ne choisit que les meilleurs. Tous ne passent pas l'entrevue.

**Senator Rousseau:** At present, college programs appear to be geared to the personal needs of each student. How can employers form a general opinion of your graduates if each one represents something different? Secondly, do the graduates of your college have an easy time finding a job?

**M. Coffin:** Oui. Le pourcentage moyen de nos diplômés qui trouvent un emploi dans leur spécialité est d'environ 85 p. 100. Il y a deux raisons à cela. Premièrement, dans la plupart des disciplines, nous limitons les inscriptions en fonction de la demande du marché. Deuxièmement, comme les étudiants peuvent suivre leurs cours à leur propre rythme, nous octroyons des diplômes à longueur d'année. Par conséquent, nous pouvons placer des diplômés chez des employeurs n'importe quand. Ainsi, les employeurs nous demandent maintenant des diplômés «hors saison», pour ainsi dire. C'est ainsi en raison de notre système, non parce que nos étudiants sont meilleurs que ceux des autres collèges, et du fait que chez

*[Text]*

our students graduate, they take that document with them. They do not just get one sheet of paper, they get that chart with all of the ratings in each of the skills so that they can personalize their profile to the employer's needs.

**Dr. Glendenning:** If there are two people in a program who want to be electronic technicians, they have a basic content that they must take. So if a student was to come to us and say, "I want to be an electronic technician," they have less choice in what they take than if they come to us and say, "I want to take electronics to work in my father's factory," or, "I want to go into business for myself." For those who complete the program there is a great deal of similarity, but there are also options or opportunities for specialization and individual study.

**Le sénateur Rousseau:** C'est dans ce sens que vous dites que vos diplômes sont différents. Ce ne sont pas des diplômes généraux mais de différents niveaux de spécialisation ou de prolongation d'un programme que l'étudiant a choisi lui-même ou par orientation. Est-ce que c'est à ce niveau là?

**Dr. Glendenning:** If I understand the question, again using electronics as an area, most people coming into our electronics program want the whole program. They want to become electronics technicians and, therefore, the basic content is laid out. But increasingly, we have people—probably having worked and coming back—wanting a particular specialty or they are now with an employer who says, "If you move into digital electronics, then we have another role for you," therefore, we can bridge the gap, depending on their objective. But most high school graduates are looking to take the whole program.

**The Chairman:** Thank you very much. I can see why Mr. Smith admires you so much; I admire him. You gave an excellent interesting presentation. We will now proceed with the Association of Canadian Community Colleges, whom you no doubt know. I invite them to take their places at the table. Mr. Yves Sanssouci is the president. What an absolutely wonderful name. I hope it represents your feelings and there is Mr. Tom Norton and Mr. Bert Curtis.

Please proceed, gentlemen.

**Mr. Tom Norton, Executive Director, Association of Canadian Community Colleges:** Thank you, Mr. Chairman. Perhaps, as the three different monkeys, we should identify ourselves—I am the one who speaks no evil. Seated to my left is Mr. Yves Sanssouci, who is the President of Edouard Montpetit College in Montreal and who is also the elected President of the Association of Canadian Colleges. Seated to my right is Mr. Bert Curtis, who is President of Confederation College in Thunder Bay and is also one of the founding members of the ACCC. I will now give the floor to our elected President, Mr. Sanssouci.

*[Traduction]*

nous, l'octroi des diplômes est continu et non périodique. Lorsque nos étudiants obtiennent leur diplôme, ils ne nous quittent pas seulement avec un simple bout de papier, mais avec un bulletin sur lequel figurent toutes leurs notes dans chaque discipline, ce qui leur permet d'adapter leurs compétences aux besoins de l'employeur.

**M. Glendenning:** Si, parmi les étudiants inscrits à un programme, certains veulent devenir des techniciens en électronique, par exemple, ils doivent suivre certains cours de base. Ainsi, lorsqu'un étudiant désire devenir technicien en électronique, il a moins de liberté dans le choix de ses cours que s'il désirait tout simplement étudier l'électronique pour travailler à l'usine de son père ou pour lancer sa propre affaire. Ceux qui suivent jusqu'au bout un programme d'études donné ont des connaissances très équivalentes, mais chaque programme offre un choix de cours optionnels leur permettant de se spécialiser et d'organiser leurs études selon leurs besoins.

**Senator Rousseau:** That's what you mean when you say your graduates are different. They are not generalists. A student receives a specialized degree in a program which he has designed himself or had designed for him. Is this what you're saying?

**M. Glendenning:** Je crois comprendre votre question. La plupart des étudiants qui suivent, par exemple, notre programme d'électronique tiennent à aller jusqu'au bout car pour devenir technicien en électronique, il faut suivre certains cours de base. Mais de plus en plus d'étudiants—probablement ceux qui ont déjà travaillé et qui retournent aux études—désirent acquérir certaines connaissances particulières ou travaillent pour un employeur qui est prêt à leur confier d'autres responsabilités s'ils étudient dans un certain domaine; dans de tels cas, nous pouvons assurer la formation nécessaire, selon l'objectif visé par les étudiants. Mais la plupart des diplômés de l'enseignement secondaire désirent suivre les programmes en entier.

**Le président:** Je vous remercie beaucoup. Je vois pourquoi M. Smith vous admire tellement et je l'admire pour cela. Votre déclaration liminaire a été très intéressante. Nous allons maintenant entendre les représentants de l'Association des collèges communautaires canadiens, que vous connaissez certainement. Je les invite à prendre place à la table. M. Yves Sanssouci en est le président. Quel nom absolument merveilleux. J'espère qu'il vous décrit bien. Nous avons également avec nous MM. Tom Norton et Bert Curtis.

Messieurs, vous avez la parole.

**M. Tom Norton, directeur exécutif de l'Association des collèges communautaires canadiens:** Je vous remercie, monsieur le président. Nous sommes un peu comme ces trois singes sur la branche; nous devrions donc nous présenter: je suis celui qui ne dit jamais rien de mal. À ma gauche, M. Yves Sanssouci, président du Collège Édouard-Montpetit de Montréal et président élu de l'Association. À ma droite, M. Bert Curtis, président du Confederation College de Thunder Bay et l'un des membres fondateurs de l'Association. Je cède maintenant la parole à notre président élu, M. Sanssouci.



[Text]

**Le président:** Monsieur Sanssouci, si vous voulez parler français allez-y; nous, ici, autour de la table sommes tous parfaitement bilingue.

**M. Yves Sanssouci, Président, Association des collèges communautaires canadiens:** Merci, monsieur le président.

Je voudrais prendre cette occasion pour remercier votre comité de nous recevoir cet après-midi et ainsi de nous donner l'occasion de nous exprimer sur un sujet aussi important que celui de l'éducation.

Je voudrais commencer, si vous le permettez, par vous présenter notre association. Ensuite, je demanderais à mes collègues de vous adresser la parole et de traiter de quelques uns des points que nous avons choisis à partir de la liste de vos préoccupations. Nous pourrions vous en parler pendant des semaines et des semaines, sans doute c'est ce que vous allez faire. Nous allons tenter, pendant dix ou quinze minutes, de vous entretenir de certains sujets. Il nous fera extrêmement plaisir de répondre aux questions qui vous intéressent.

Tout d'abord, l'Association des collèges communautaires regroupe de 140 à 150 institutions dans chacune des provinces du Canada ainsi que les Territoires. Nous sommes une organisation à but non lucratif, bilingue et qui a été créée il y a à peine quinze ans.

Nos buts sont intimement liés à l'éducation et au développement socio-économique du Canada et de ses composantes. Nous croyons sincèrement que l'éducation qui est un processus complexe qui s'échelonne tout au long de la vie, doit être accessible à tous les Canadiens, quelque soit leur âge, leur statut, leur situation financière, leur religion, leur race. C'est donc dire que nous sommes très intéressés tant par l'éducation fondamentale que l'éducation professionnelle, l'analphabétisme, l'éducation des adultes et la formation sur mesure. Vous savez sans doute, on a dû vous le dire, que l'analphabétisme se situe autant au niveau collégial ou universitaire qu'au niveau primaire.

Nous avons dans des collèges du Canada et du Québec en particulier, la région que je connais la mieux, des centres d'aide en français. Nous nous adressons à des étudiants qui sont considérés comme analphabètes du point de vue collégial, donc qui ont des difficultés de compréhension.

Nous nous intéressons à leur formation fondamentale parce que nous croyons sincèrement que toute formation spécifique doit reposer sur une formation de base. Des études récentes nous ont démontré que les employeurs veulent engager des gens qui sont non seulement aptes à réparer des appareils, mais aussi à communiquer dans un monde moderne, capables de transmettre des idées et de les vendre, capables de se présenter et de comprendre des situations complexes.

Naturellement, leur formation professionnelle nous intéresse beaucoup puisqu'on pense qu'au Canada nous sommes peut-être les mieux placés pour en parler. Notre pain quotidien est de travailler avec des industries et des communautés. Les collèges canadiens n'ont pas été créés à partir de collèges communautaires. «Collège communautaire» est un titre qui a été gagné par les collèges canadiens à force de travailler avec des représentants des communautés.

[Traduction]

**The Chairman:** If you wish to make your presentation in French, please do so. We are all completely bilingual.

**Mr. Yves Sanssouci, President, Association of Canadian Community Colleges:** Thank you, Mr. Chairman.

I would like to take this opportunity to thank your committee for allowing me to appear before it this afternoon and for the chance to express our views on an important issue such as education.

I will begin by describing briefly our association to you. I will then ask my colleagues to say a few words and to review some of the items on our list of concerns. We could go on for weeks on end. No doubt your hearings will last that long. However, during the next ten or fifteen minutes, we will endeavor to cover a number of topics. We will be more than happy to answer any questions you might have.

First of all, the Association of Canadian Community Colleges is the umbrella organization for between 140 and 150 institutions in each of the provinces and territories of Canada. We are a bilingual, non-profit organization established only fifteen years ago.

Our goals are closely tied to education and to the socio-economic development of Canada. We sincerely believe that education is a complex, life-long process that must be accessible to all Canadians, regardless of age, status, financial situation, religion or race. Our areas of concern run the gamut from basic education to professional education, illiteracy, adult education and individualized training. As you undoubtedly know, illiteracy is as much a program in colleges and universities as it is in primary school.

Francophone help centers have been set up in colleges throughout Canada and in particular in Quebec, the region with which I am the most familiar. We provide assistance to students who are considered college illiterates, that is who have comprehension problems.

We are interested in giving them basic training because we firmly believe that specialized training is dependent on solid training in the basics. Recent studies have shown that employers want to hire people who have not only the skills to repair their equipment, but also the skills to communicate in today's modern society, to convey their ideas to others, to make a good showing in the business world and to grasp complex situations.

Of course, we are also very interested in the field of occupational training. Here in Canada, we are perhaps in the best position to speak out on this subject. Working with industry and the community is our livelihood. Canadian colleges are not a by-product of community colleges. The term "community college" was coined in light of Canadian colleges' close involvement with community representatives.

**[Text]**

Atitre d'exemple, je vous citerai l'analphabétisme où les collègues ont travaillé à entraîner les instructeurs pour former des volontaires. On sait très bien que dans ce domaine les volontaires ont un rôle très important à jouer. Je sais que je prêche à des convertis mais je me sers de ces exemples pour illustrer notre rôle.

On est convaincu que les collègues canadiens jouent aussi un rôle important dans le développement-même des communautés. Comme je le disais tout à l'heure, notre travail quotidien nous amène à oeuvrer autant avec les industries qu'avec les organismes culturels ou socio-économiques. Donc, par définition, nous travaillons tous les jours avec les problèmes quotidiens des Canadiens. Notre organisation, l'ACCC, est structurée de telle sorte qu'elle peut rejoindre un Canadien sur sept, soit par les professeurs, soit par les élèves, soit par nos membres du conseil qui est constitué d'industriels qui décident d'oeuvrer gratuitement au sein des collèges.

Nous avons également un secrétariat national à Toronto qui regroupe environ cinquante personnes. Nous avons plusieurs programmes qui se divisent, je dirais en deux branches principales: la programmation canadienne et la programmation internationale. Dans le domaine international, nous travaillons avec l'ACDI, avec les banques inter-américaines de développement africaines et mondiales pour des projets évalués à environ 100 millions de dollars. Là où nous voulons intervenir davantage maintenant c'est dans le domaine canadien, dans le support aux enseignants, dans le développement de programmes dédiés spécifiquement pour répondre à des besoins précis des industries.

Nous pensons avoir, dans les dernières années, atteint un niveau d'excellence en ce qui a trait à la formation sur mesure pour mieux répondre aux besoins industriels et à ceux des Canadiens qui y travaillent.

Je me permets, en terminant, de souligner que certains points de votre liste attirent particulièrement notre attention: les points, 3, 4, 10, 13, 15 et 17. On y reviendra, un par un. Je vais demander à ce stade à M. Bert Curtis de vous entretenir un peu sur quelques points. Si vous avez des questions, il me fera extrêmement plaisir d'y répondre.

J'apprécie particulièrement le fait de pouvoir m'exprimer en français car c'est tellement plus facile pour moi.

**Le président:** Pour nous aussi!

**Mr. Bert Curtis, President, Confederation College:** Mr. Chairman, I have examined the list of 17 and I agree with our chairman that it would be a delight to say something about each one, but that is not possible, given our time constraints. With respect to No. 13, the funding of post-secondary education and the need for centres of academic excellence, it seems to me that there are at least three salient points that might be mentioned.

The whole business of funding through the transfer payment route certainly needs re-examination. I know that it has been said sometimes that that particular kind of funding is not used for the purpose for which it is intended. I am sure that it should be and conditions should be such that it has to be. It seems to me there is a great need to recognize that not only universities but also colleges need to be seen as participants in

**[Traduction]**

Take, for example, the illiteracy problem. Colleges have trained instructors who in turn have trained volunteers. We know that volunteers play a very important role. I realize that I am preaching to the converted, but I'm just using these examples to illustrate the role we play.

We also believe that Canadian colleges play an important role in terms of community development. As I was saying earlier, our job brings us in contact on a daily basis with industry and with cultural and socio-economic agencies. By definition, we deal every day with the day-to-day problems of Canadians. Our organization is set up in such a way that it can reach one in every seven Canadians, either through the teachers, the students or our board which is composed of members of the business community who volunteer their time to work for our colleges.

We also have a national secretariat in Toronto employing about 50 people. Our programming can be divided into two components, namely Canadian programming and international programming. On the international level, we work with CIDA, inter-american, African and world development banks on projects valued at approximately \$100 million. At this time, we would like to make a greater contribution on the national level, in terms of providing support to teachers and developing programs specifically designed to meet the special requirements of industry.

Over the past several years, we feel that we have achieved a certain degree of excellence as far as providing individualized training to better meet the needs of industry and of Canadian workers.

In closing, I would like to mention some of the items on your list that caught our attention, specifically items 3, 4, 10, 13, 15 and 17. We will go over them one at a time. At this stage, I will turn the floor over to Mr. Bert Curtis who will discuss these matters. If there are any questions, I would be very happy to answer them.

I particularly appreciate being able to express myself in French here, since it is so much easier for me to do so.

**The Chairman:** It is easier for us as well.

**M. Bert Curtis, président du Confederation College:** Monsieur le président, j'ai examiné cette liste et je conviens avec notre président qu'il serait très agréable de dire quelques mots au sujet de chaque point; malheureusement, nous n'en avons pas le temps. J'estime cependant qu'il y a au moins trois choses importantes à mentionner au sujet du treizième point, c'est-à-dire du financement de l'enseignement postsecondaire et de la nécessité de centres d'excellence.

Il ne fait aucun doute qu'un examen général de la question du financement par les paiements de transfert s'impose. Je sais que certaines personnes ont déjà dit que les fonds obtenus de cette façon ne servent pas aux fins auxquelles ils sont destinés. Personnellement, j'estime qu'il ne devrait pas en être ainsi et que les conditions dont le financement est assorti devraient être telles qu'il ne puisse en être ainsi. À mon avis, il est absolu-



*[Text]*

that funding. I suppose it is also correct to say that the transfer payments are probably needed more than ever, given the demands on the educational system at all levels.

Further, there are other kinds of funding that relate to post-secondary institutions, certainly research funds in all of their various categories, and I would be glad to see the Government of Canada think about applied research in the college sector in the way in which it thinks about pure research in the university sector.

**The Chairman:** The problem is they don't think of any research at all.

**Mr. Curtis:** They don't think much of research, sir, I agree, but they do think some. In many cases, there are college institutions that are established and quite capable of some excellent applied research, and the council's thinking in terms of research should consider them from time to time.

Other aspects of funding that relate to what we do in the colleges are those that come to us through the Canadian Jobs Strategy and what we do with that. In my own college, we have been extensively involved with all aspects of CJS, with the exception of the community futures operation, which does not seem to have got off the ground in Ontario. I think that the government's emphasis on private sector training is something that we in the colleges are concerned about. The fact that it is being done without any of what I would call quality controls is very discouraging to us because we are, by our mandates and through our provincial governments, determined to have quality controls. It is unfortunate that when we see substantial sums of money going to private sector organizations with no quality controls that we can verify—

**The Chairman:** Excuse me for interrupting here, but we heard from a representative of a private sector institution this morning who said exactly the same thing about colleges. This person was speaking about British Columbia and gave us some startling figures. For example, the Government of British Columbia is ripping off the federal government by charging it twice as much as the courses financed by that government cost. These are courses offered by the Department of Employment and Immigration for re-entry into the job market, retraining, job placement and so on. There is no quality control over such courses, according to that witness. We intend to check this, however.

**Mr. Curtis:** Obviously, I am not in a position to speak for British Columbia, although I did spend some time there.

**The Chairman:** What are the quality controls that apply to your institution, sir, and who applies them?

**Mr. Curtis:** Every program of the college has an advisory committee, which meets regularly and reports directly to the board of governors and which represents business and industrial members in the community, who sit down with us in con-

*[Traduction]*

ment nécessaire de reconnaître que ces fonds sont destinés non seulement aux universités, mais aussi aux collèges. Je ne crois pas non plus me tromper en disant que les paiements de transfert sont probablement plus nécessaires que jamais auparavant, compte tenu des besoins manifestés à tous les échelons du secteur de l'enseignement.

En outre, d'autres types de financement qui s'appliquent aux établissements d'enseignement postsecondaire—c'est certainement le cas des divers programmes de crédits à la recherche—et je serais heureux que le gouvernement du Canada songe à subventionner la recherche appliquée dans les collèges autant que la recherche pure dans les universités.

**Le président:** Le problème, c'est que le gouvernement ne songe nullement à subventionner la recherche nulle part.

**M. Curtis:** Monsieur le président, je conviens que le gouvernement n'accorde pas une grande place à la recherche, mais il lui en accorde tout de même une. De nombreux collèges ont tout ce qu'il faut pour faire de la recherche appliquée d'excellente qualité et le conseil devrait en tenir compte de temps à autre lorsqu'il est question de recherche.

Les collèges peuvent puiser à d'autres sources pour financer leurs activités; je songe notamment aux crédits que nous obtenons dans le cadre de Planification de l'emploi. Mon collège participe activement à tous les aspects de ce programme, à l'exception du Programme de développement des collectivités qui n'a jamais vraiment démarré en Ontario. Le fait que le gouvernement attache autant d'importance aux établissements privés de formation est une cause de préoccupation pour les collèges. Le fait qu'on procède à cette formation sans exercer ce que j'appellerais de contrôle de la qualité est très décourageant pour nous parce que nous sommes déterminés à contrôler la qualité de l'enseignement grâce aux pouvoirs qui nous sont conférés et par l'intermédiaire de nos gouvernements provinciaux. Il est malheureux de voir le gouvernement accorder des sommes considérables à des entreprises privées sans exercer de contrôle vérifiable de la qualité de l'enseignement...

**Le président:** Excusez-moi de vous interrompre, mais nous avons entendu ce matin un représentant d'un établissement du secteur privé qui a dit exactement la même chose au sujet des collèges. Il parlait de la situation en Colombie-Britannique et il nous a cité des statistiques sidérantes. Par exemple, le gouvernement de la province vole tout simplement le gouvernement fédéral en lui faisant payer le double de ce que les cours qu'il finance lui coûtent à lui. Il s'agit de cours de réinsertion dans le marché du travail, de recyclage, de placement, etc. offerts par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Selon le témoin, ces cours ne font l'objet d'aucun contrôle de la qualité, mais nous entendons vérifier cette affirmation.

**M. Curtis:** De toute évidence, je ne puis vous parler de la Colombie-Britannique, même si j'y ai vécu quelque temps.

**Le président:** De quels contrôles de la qualité votre établissement fait-il l'objet et qui les fait?

**M. Curtis:** Chaque programme d'études offert par le collège relève d'un comité consultatif qui se réunit régulièrement et fait ses rapports directement au conseil des gouverneurs; ce comité représente le milieu des affaires et l'industrie, qui exa-



*[Text]*

sideration of these things. Ours being a relatively small community, these people know the college and know the program. They do not hesitate to tell us when something in the program needs to be changed through lack of quality or whatever.

In terms of pricing, I think it is a fact, generally, in my part of the world, at any rate, that our costs may be a little higher, because we are using unionized staff. It may be possible for someone to do it more cheaply. But I would be concerned about some of the programs I have seen operating in northwest Ontario, for example, where there is apparently no advisory group and no government control, as there is in our institutions in both directions.

I would not want to generalize this statement. I think that individual programs have to be examined separately. I have no doubt that some private sector institutions do very good, high quality work. But there are certainly a lot that are doing very mediocre work, and that at a substantial price.

It seems to me that when we talk about quality we need to remember that the country at one time did get its act together in the apprenticeship field. The red seal program in designated trades was organized and agreed to across the country. It still persists and could provide a model for some standards in areas of activity other than those that are in the apprenticeable trades.

As to centres of excellence, it seems to me that we need to be sure that we decide "excellent about what?" Job training and high tech are surely only part of the answer to what we need across the country in terms of improving a national competitive stance in the world. There seems to be an enormous pressure for short-term solutions to what are undoubtedly long-term problems. I am personally concerned about that, as are my staff members and, I suppose, many other people.

I will not continue, Mr. Chairman, because you may have other questions. I would love to talk about illiteracy in Canada and the business of women and other disadvantaged folk in the labour market. I have at present a contract, through CJS through the innovations program, and I just returned from the west coast, where I visited institutions that are involved in it. It is a contract that is designed to organize 31 colleges into a self-examination progress to see what are their own institutional barriers to part-time learners. college system is helping part-time learners to do well in the system. We recognize that we have institutional barriers, and this grant from Innovations Canada will help these 31 colleges to conduct an examination and document what they do about removal of some of the barriers to see if we cannot improve the situation.

*[Traduction]*

minent ces questions avec nous. Comme notre collectivité est relativement petite, ces hommes d'affaires et ces industriels connaissent notre collège et son programme d'études. Quand la qualité d'un élément du programme laisse à désirer, ils n'hésitent pas à nous le dire.

En ce qui concerne le coût de l'enseignement, je crois qu'il est vrai, en général, en tout cas chez nous, que nos coûts sont un peu plus élevés parce que nos employés sont syndiqués. Il est possible que d'autres établissements dispensent la même formation à moindre coût. Mais je me pose des questions au sujet de certains des programmes qui sont offerts dans le nord-ouest de l'Ontario, par exemple, où il semble n'exister aucun groupe consultatif et où, apparemment, le gouvernement n'exerce aucun contrôle, contrairement à ce qui se passe dans nos établissements.

Je ne voudrais pas généraliser. À mon avis, chaque programme doit être examiné isolément. Je suis certain qu'il y a dans le secteur privé des établissements excellents, mais il y en a certainement beaucoup qui dispensent une formation médiocre et chère.

Lorsque nous parlons de qualité de l'enseignement, nous devrions nous rappeler qu'à une certaine époque, le Canada exerçait un contrôle étroit dans le domaine de l'apprentissage. Le programme de formation avancée dans des métiers désignés a été mis sur pied et accepté partout au pays. Il existe encore et il pourrait servir de modèle et de norme dans des domaines autres que les métiers qu'on acquiert par un apprentissage.

Quant aux centres d'excellence, il me semble que nous devrions d'abord décider dans quels domaines nous voulons exceller. Il est certain que la formation professionnelle et la haute technologie ne répondent qu'à une partie des besoins que le Canada doit combler pour améliorer sa position concurrentielle dans le monde. J'ai l'impression qu'on insiste beaucoup pour appliquer des solutions à court terme à des problèmes qui sont manifestement à long terme. Cela nous inquiète, les membres de mon personnel et moi, et j'imagine que cela en inquiète aussi beaucoup d'autres.

Je vais m'arrêter ici, monsieur le président, parce que les sénateurs doivent avoir d'autres questions à poser. J'aurais beaucoup aimé parler de l'analphabétisme au Canada et des problèmes qu'éprouvent les femmes et les autres groupes désavantagés sur le marché du travail. J'exécute actuellement un contrat dans le cadre du Programme d'aide à l'innovation de Planification de l'emploi et je reviens tout juste de la côte ouest où j'ai visité des établissements qui participent à ce programme. Mon travail consiste à instituer un processus d'auto-examen dans 31 collèges afin de déterminer quels sont chez eux les obstacles institutionnalisés à l'enseignement à temps partiel. Je suis bien convaincu, comme d'autres, que la vocation du système collégial est d'aider les étudiants à temps partiel à tirer parti de ses possibilités. Nous reconnaissons les limites inhérentes à notre situation, et la subvention du programme Innovations aidera ces 31 collèges à examiner et à documenter ce qu'ils font pour supprimer ces barrières, et éventuellement ils pourront améliorer la situation.

## [Text]

**Le président:** Sénateur Rousseau, le témoin vous a fournie toute une occasion en vous disant qu'il serait très heureux de répondre à des questions sur la façon dont on maltraite les femmes.

**Le sénateur Rousseau:** Plusieurs groupes avancent cela, monsieur le président.

**Le président:** C'est exact, sénateur Rousseau.

**Le sénateur Rousseau:** On nous rapporte qu'il y a une défaillance dans la formation pour les femmes.

Quel pourcentage des étudiants de votre collège sont des femmes?

**Mr. Curtis:** At my college, it is about 56 per cent.

**Le sénateur Rousseau:** 56 p. 100 d'étudiants à temps partiel ou à temps complet?

**Mr. Curtis:** I should think that part-time students are slightly in excess of full time students, but I would be estimating.

**Le sénateur Rousseau:** Vous avez affirmé que l'enseignement général est très important pour appuyer l'enseignement pratique. En quoi devrait consister cet enseignement général pour les femmes? Est-ce que vous avez un programme spécial ou si c'est un programme général où l'on fait sauter les stéréotypes où l'on n'a plus en tête les métiers ou les carrières traditionnels?

**M. Sanssouci:** Sénateur, les programmes de formation fondamentale ne font aucune distinction entre les femmes et les hommes puisqu'on s'adresse finalement au cerveau humain. Il nous intéresse de leur apprendre à écrire, à comprendre et à calculer.

Je vais un peu plus loin, puisque vous m'avez ouvert la porte. Le collège que je dirige est aussi responsable de l'école aéronautique située à l'aéroport de St-Hubert. Nous avions l'an dernier 28 femmes d'inscrites, sur 900 élèves. Nous avons mené une campagne qui nous a amené 70 étudiantes de plus. C'est un programme d'accès à l'égalité en collaboration avec le gouvernement du Québec, qui nous l'a fait découvrir. Il doit y avoir, dans chacune des industries ou des institutions, le même pourcentage d'hommes ou de femmes qui occupent cette position de façon générale au pays.

S'il y a 50p. 100 de femmes ingénieurs et que j'ai une entreprise qui engage des ingénieurs, je considère que je devrais avoir aussi 50p. 100 de femmes ingénieurs. Donc, le domaine de l'aéronautique en est un en particulier où il n'y a pas beaucoup de femmes. Mais, il y a de plus en plus de femmes qui s'y joignent à cause de tels programmes de sensibilisation.

Je dirais qu'il n'y a pas de liens, et là c'est mon opinion personnelle, entre le programme de formation de base et le sexe d'une personne.

**Le sénateur Rousseau:** Maintenant il y a peut-être plus de sensibilisation. Mais on le dit toujours sous réserve parce que l'on voit beaucoup de programmes, même dans les programmes gouvernementaux, on a dit que la grande faiblesse est au niveau des programmes des femmes et des autochtones.

Dans les industries c'est la même chose. J'imagine que cela commence. Il y a un éveil où l'on ne tient plus compte des sté-

## [Traduction]

**The Chairman:** Senator Rousseau, the witness gave you an ideal opening when he said he would be very pleased to answer questions on the ways women are unfairly treated.

**Senator Rousseau:** A number of groups have made that point, Mr. Chairman.

**The Chairman:** True enough, Senator.

**Senator Rousseau:** They tell us there are shortcomings training programs for women.

What percentage of students in your college are women?

**M. Curtis:** A mon collège, c'est 56 p. 100 environ.

**Senator Rousseau:** Is that 56 per cent of full-time or of part-time students?

**M. Curtis:** Je serais enclin à penser qu'il y a un peu plus d'étudiants à temps partiel que d'étudiants à temps plein, mais ce n'est qu'une supposition.

**Senator Rousseau:** You stressed that a general education is very important as a foundation for a practical education. What should that general education consist of, for women? Do you have a special program, or is there a general program that breaks down stereotypes, so that girls aren't fixated on the traditional jobs and professions?

**Mr. Sanssouci:** Basic education programs don't make any distinction between women and men, Senator, because in the final analysis it's the human mind we're dealing with. We want to teach our students to write, to understand and to calculate.

I'm going to go a little further, since you've opened the door for me. The college I run is also responsible for the aeronautics school at the St-Hubert airport. Last year we had 28 women enrolled, out of 900 students. We launched a campaign that brought us 70 more women students. It was a Quebec government "access to equality" program that made us realize that in every industry or institution there should be the same proportion of men and women *doing a certain job* as there are doing it in the country at large.

If 50 per cent of *Canadian* engineers were women, for example, and I ran a company that hired engineers, I think 50 per cent of the engineering positions in my company should be held by women. Now aeronautics is an area that is particularly short on women, but more and more of them are entering it thanks to awareness programs like the one I mentioned.

I would say there's no connection—that's my personal opinion—between a basic training program and a person's gender.

**Senator Rousseau:** There may be an increased level of awareness now. But we can't be too confident about that because in many programs, even government programs, we hear that the greatest weakness is in programs for women and native people.

In industry it's the same thing. I imagine a start is being made. People's eyes have been opened and they don't cling to

[Text]

réotypes. Mais, il y a encore beaucoup de discrimination dans ce domaine. A le dire c'est facile, mais, dans son application c'est plus difficile. A voir la réalité c'est encore plus difficile parce que l'on ne voit pas des progrès aussi tangibles qu'on ne l'espère aux niveaux des femmes et des hommes, j'imagine aussi.

**Mr. Sanssouci:** Sénateur, vous avez raison de dire qu'en réalité il y a encore beaucoup à faire. La seule distinction que je faisais était au niveau des programmes que nous élaborons relativement à la formation fondamentale. Nous savons très bien qu'il y a encore une grande distance entre la parole et les actes.

**Mr. Norton:** Mr. Chairman, using the grouping of colleges in Toronto as an example, in the technology division in full-time study, about 6 per cent of the student population is female. That was true in 1980. Since 1980, the five colleges of that region have spent a substantial amount of time in the primary schools and in the secondary schools trying to create other choices for women when they are young. Second, they have initiated a program called INTO, Introduction to Non-traditional Occupations, to try to introduce more women into nontraditional occupations—that is, the technologies. As an outcome of these efforts, which were substantial, the total percentage of female students in those colleges in the technology divisions is still 6 per cent.

**The Chairman:** After all that effort?

**Mr. Norton:** Yes. There was no change.

**The Chairman:** Have you anything to tell us about the source of this gap? I have heard teachers speak disparagingly about the capacity of women. There are all these stereotypes from primary schools about girls not being clever with their hands, in mechanics or with machines. What is it that causes this?

**Mr. Curtis:** Certainly, there are diverse aspects to this whole thing. Some are ethnic considerations, some are straight Canadian cultural considerations, and some are institutional in the sense of, for example, excessively poor counselling at the high school level and, for that matter, at the elementary school level. Having been a counsellor myself and having, I am sure, at one time been guilty of the same thing, though it was a long time ago, I can see it happening. I think as well that until more companies publicly exhibit more interest in hiring women in nontraditional occupations, it will be difficult for educational institutions to persuade women that it is a good idea to get into a non-traditional trade or occupation. Some companies are open to first-class female candidates and some simply are not. I think the educators can do some things to help women to get into non-traditional job skills but there is no point until the companies are willing to hire them, and the word gets around very quickly. In my part of the world, the world of the mining industry and of the pulp and paper industry, the attitude about the employment of women in nontraditional roles is pretty negative. Obviously, women know this. On the other hand, aircraft manufacturing plants do hire women.

[Traduction]

their stereotypes any more. But there's still plenty of discrimination. It's easier said than done, and in actual fact we still aren't seeing progress that's as tangible as we would like for women, or for men either, probably.

**Mr. Sanssouci:** Senator, you're right that in actual fact there is still a lot to be done. The only distinction I was making was at the level of the programs that we design for basic training. We're well aware that there's still a gulf between words and deeds.

**Mr. Norton:** Monsieur le président, pour prendre l'exemple du groupement de collèges de Toronto, à la division de technologie, 6 p. 100 des étudiants à plein temps sont des étudiantes. Ce sont les données de 1980. Depuis 1980, les cinq collèges de cette région ont consacré beaucoup de temps, dans les écoles primaires et secondaires, à essayer d'ouvrir d'autres perspectives aux femmes dès leur jeune âge. On a aussi lancé un programme appelé INTO (Introduction to Non-traditional Occupations) pour attirer davantage de femmes dans des occupations qui ne leur sont pas traditionnellement réservées, soit les métiers techniques. A la suite de tous ces efforts, le pourcentage total d'étudiantes de ces collèges qui sont inscrites à des cours de technologie n'est encore que de 6 p. 100.

**Le président:** Après tous ces efforts?

**Mr. Norton:** Oui, il n'y a eu aucun changement.

**Le président:** Comment expliqueriez-vous cet écart? J'ai entendu des enseignants parler de façon peu obligeante de la capacité des femmes. Vous savez, tous ces stéréotypes qu'on véhicule dès l'école primaire au sujet des filles, par exemple, qu'elles ne sont pas habiles en mécanique et ne savent pas se servir de machines. Comment expliquer cela?

**Mr. Curtis:** La question revêt de nombreux aspects. Des considérations ethniques entrent en ligne de compte, et aussi de simples éléments de la réalité canadienne. Il existe aussi des causes inhérentes aux établissements d'enseignement, comme la piètre qualité des services de consultation aux niveaux secondaire et primaire. Ayant moi-même été conseiller en orientation et ayant aussi certainement à une époque contribué à cette situation, même s'il y a très longtemps de cela, je sais ce qui se passe. J'estime aussi que tant qu'un plus grand nombre d'entreprises ne feront pas savoir publiquement qu'elles souhaitent ouvrir des emplois non traditionnels aux femmes, les établissements d'enseignement auront du mal à convaincre les étudiantes qu'il est intéressant pour elles d'opter pour un métier traditionnellement réservé aux hommes. Certaines sociétés accueillent volontiers des candidates hors pair, d'autres ne le font pas. Je pense que les éducateurs peuvent aider les femmes à exercer des métiers traditionnellement réservés aux hommes, mais cela ne donnera rien tant que les sociétés ne seront pas disposées à embaucher ces candidates et que la nouvelle se répandra très rapidement. Dans mon domaine d'activités, l'industrie minière et celle des pâtes et papier, on a une attitude plutôt négative face à l'embauche de femmes dans des emplois qui ne leur sont pas traditionnelle-



[Text]

In my college we run a very large number of special programs for women as well as native students, but I do not think the hazard of the whole operation can be surpassed without some very special attention to certain areas. We have had successful programs for women who want to go back into the workforce as entrepreneurs. That is another way of getting at the same kind of problem.

As to our native students, I think I am correct in saying that we have the largest number of native students of any post-secondary institution in Canada outside Regina Plains College which is a native college. If Statistics Canada is correct, we have the best retention rate of native students in post-secondary institutions in Canada, and we are very proud of that fact. It has come with a lot of work and with a lot of care. But in terms of the labour market, we can only adjust to it. We do not make the decisions for business and industry.

**Mr. Norton:** One strategy that has been used in this regard relates to what we see as a major and special function of our colleges across Canada, and that is the transfer of technology from theory back into industry and practice. In many cases when some colleges are involved in working with industry and showing industry new technological applications, they will use their female students as demonstrators. This has had quite an effect in many areas in terms of creating a role model for industry. That is, the new technology they are reviewing to determine whether they can make it work in their plant or adapt it to make it work in their industry is being demonstrated, practised and the product is being produced by women who are trainee technologists and technicians. Colleges have developed and are developing across Canada a variety of strategies to try to create and develop this role modelling for industry in the hope that industry will develop in its traditional areas more understanding and hence create more role-models for very young people. Certainly it brings up the general issue of technology transfer as a major role for Canada's colleges, a role we hope the federal government will take a greater interest in as it supports its 140 colleges across this nation.

**Le sénateur Rousseau:** Vous avez parlé de l'analphabétisme, principalement au Québec. Par un enseignement général comme vous le préconisez, peut-on espérer corriger cette situation dans un nombre minimum d'années. Il est quand même très important de savoir lire, écrire et compter comme on disait autrefois. Lorsque vous parlez d'enseignement général, c'est une base générale pour tout le monde. Est-ce vous avez des pronostics.

**M. Sanssouci:** Il serait difficile de le faire. Je peux vous dire ce que nous avons constaté. Il faudrait investir je ne sais combien d'argent pour rejoindre tout le monde. On constate avec plaisir que le travail fait par les volontaires est très très important. Le rôle que nous pouvons jouer est de former ces volontaires et de les laisser utiliser notre réseau communautaire.

[Traduction]

ment réservés. Manifestement, les femmes le savent. En revanche, les avioneries, elles, embauchent des femmes.

Mon collège offre un très grand nombre de programmes spéciaux pour les femmes, ainsi que pour les étudiants autochtones. Je pense toutefois qu'on ne peut pas réduire les risques que cela suppose sans accorder une très grande attention à certains aspects. Nous avons réalisé avec succès des programmes destinés aux femmes qui voulaient réintégrer le marché du travail en tant qu'entrepreneures. C'est une autre façon d'aborder le problème.

En ce qui concerne nos étudiants autochtones, je pense que nous comptons le plus grand nombre d'étudiants autochtones inscrits dans un établissement d'enseignement postsecondaire au Canada, mis à part le Regina Plains College, qui est un collège autochtone. Si les données de Statistique Canada sont exactes, nous pouvons nous enorgueillir d'avoir le meilleur taux de persévérance des étudiants autochtones de tous les établissements d'enseignement postsecondaire au Canada. Nous y avons mis beaucoup d'efforts et de soins. En ce qui concerne le marché du travail, nous ne pouvons que nous y adapter. Nous ne pouvons pas prendre de décisions à la place du monde des affaires ni des industries.

**M. Norton:** A cet égard et en ce qui a trait à ce que nous estimons être une fonction importante et particulière de nos collèges au Canada, nous faisons passer la technologie de la théorie à la pratique. Souvent, des collèges travaillent de concert avec l'industrie et lui enseignent de nouvelles applications techniques. Des étudiantes se chargent des démonstrations. Dans de nombreux secteurs, cette approche a beaucoup contribué à donner un modèle de rôle à l'industrie. On fait une démonstration de la nouvelle technique pour voir s'il est possible de l'utiliser dans les installations de l'entreprise ou de l'adapter: des femmes qui ont reçu une formation de techniciennes et de spécialistes de la technologie réalisent le produit qui est proposé et en font la démonstration. Les collèges ont conçu et continuent de concevoir dans tout le pays diverses stratégies pour essayer de proposer à l'industrie ce modèle de rôle dans l'espoir que ses secteurs traditionnels feront preuve d'ouverture et créeront de nouveaux rôles pour les jeunes. Tout ceci pose la question du transfert de technologie en tant que rôle majeur des collèges canadiens, rôle auquel, nous l'espérons, le gouvernement fédéral s'intéressera d'autant plus qu'il soutient 140 collèges au Canada.

**Senator Rousseau:** You spoke about illiteracy, mainly in Quebec. By a general education as you advocate it, can we hope to correct this situation in a minimum number of years? "Reading, writing and 'rithmetic", as the old song goes, are still pretty important things to know. When you speak of a general education, you mean a general base for everybody. Do you have any predictions?

**Mr. Sanssouci:** It would be difficult. I can tell you what we've observed. It would take I don't know how much money to reach everyone. We're delighted to note that the work of volunteers is very very important. The role we can play is to train those volunteers and to let them use our community network.

[Text]

Combien de temps cela pourrait-il prendre, je ne le sais pas. Ce que je sais cependant, c'est que tous ceux qui sont associés au réseau collégial ont un enracinement très vaste au Canada. Nous avons offert au Conseil canadien des ministres de l'éducation notre réseau pour faire en sorte que nos programmes soient disséminés partout. Comme nous faisons affaire autant avec les riches que les pauvres, nous pensons que c'est une façon de le faire. Par contre, je serais dans l'impossibilité de vous dire combien de temps cela peut prendre.

**Le sénateur Rousseau:** Quelle est votre relation avec la CEQ. Vous avez les volontaires et les professeurs. En ce qui concerne les bénévoles, les syndicats disent que les entrepreneurs d'une part, les sous-païent et d'autre part, ils prétendent que c'est une main-d'œuvre de deuxième ordre pour différentes raisons. Vous savez que les syndicats négocient ses conventions collectives, les clauses d'ancienneté, les mises à pied des professeurs etc. Vous me comprenez.

**Mr. Sanssouci:** Je pense que les organismes qui tiennent ce discours ont encore les pieds accrochés au début des années '70. Constatons ce qui se passe dans le domaine sportif. Il n'est pas rare de voir un notaire ou un avocat qui, à tout les samedis matins, vient entraîner une jeune équipe de joueurs de hockey. Les associations de parents reprennent un peu ce rôle dans les collèges. Ils commencent à jouer un rôle non pas de surveillance mais d'apport. Les organismes que vous avez mentionnés devront s'ajuster à cette nouvelle réalité pour plusieurs raisons dont la première est que les fonds ne sont plus là. Je pense que nous n'aurons pas le choix. Le rôle d'enseignant est à repenser au niveau collégial.

Nous ne devons plus penser à un rôle d'enseignant qui donne un cours magistral où il «emplit» les cruches. Le principe est très vieux, j'en conviens. Il faudra que l'on utilise de plus en plus les ressources existantes.

Je me permets de relever ici un commentaire mentionné tantôt sur le rôle du privé et du public. Je pense que c'est un faux débat que de demander qui devrait intervenir. Je pense que la mission de l'état comprend des responsabilités sur le plan éducatif et social. Ses responsabilités ne sont pas exclusives. A ce moment-là, l'industrie privée a-t-elle un rôle à jouer? Oui, l'industrie et l'école privée ont un rôle à jouer. Il doit être vu d'une façon complémentaire. Nous savons que nous sommes bons sur le plan théorique et nos élèves qui vont effectuer des stages dans l'industrie iront chercher des connaissances pratiques. L'ensemble nous fournira un secteur où toutes les ressources seront bien utilisées.

**Miss Dearing:** I have two questions, both for Mr. Curtis. You talked about the retention rate you have at Confederation College for your native students. To what do you attribute that?

**Mr. Curtis:** That is obviously a difficult question to answer. We attribute that partly to the fact that we have native staff teaching and a native counselling service run by native people, and partly by the fact that we do a great deal of work in the community with native people to help them with housing, how to ride a bus, and all of the things that go with coming in from a reserve to the community.

[Traduction]

How much time it would take I can't say. What I do know, however, is that all the people who are associated with the college network are very widely spread throughout Canada. We have offered to make our network available to the Canadian Council of Ministers of Education, so that our programs could be disseminated everywhere. Since we deal with the rich as well as with the poor, we think that's one way of doing it. On the other hand, I couldn't tell you how long it would take.

**Senator Rousseau:** What is your relation with the CEQ? You have volunteers and teachers. The unions claim that volunteers are underpaid by employers for one thing, and for another that they are for various reasons a second-rate labour force. You know the unions negotiate collective agreements, seniority clauses, teacher lay-offs and so on. You see what I'm getting at?

**Mr. Sanssouci:** I think the organizations that perpetuate that approach are still stuck in the 1970s. Let's look at what's happening in the world of sports. It's not unusual to see a notary or a lawyer showing up every Saturday morning to coach a team of young hockey players. Parent associations are starting to take back some of that role in the colleges. They're starting to provide not just supervision but a real contribution. The organizations you mentioned will have to adjust to this new reality for a number of reasons, the first being that the money just isn't there anymore. I don't think we have any choice. The role of teacher at the college level has to be rethought.

We can't see the role of the teacher any longer as being the lecturer pouring knowledge into empty jugs. It's a very old idea, I grant you. But we need to make more and more use of existing resources.

At this stage I would just like to raise a point that was made earlier, about the role of the public and private sectors. I think it's a false issue to ask which one should take action. I believe that the state's mission includes responsibility on the educational and social levels. Its responsibilities aren't exclusive. Then does private industry have a role to play? Yes, industry and private schools have a role to play. We have to look at this as complementary. We know we're good at the theoretical end, and our students will be apprentices in industry and seek out the practical end. The combination will give us a sector where good use is made of all resources.

**Ms. Dearing:** J'ai deux questions à poser à M. Curtis. Vous avez parlé du taux de persévérance des étudiants autochtones au Confederation College. Comment l'expliquez-vous?

**M. Curtis:** Voilà une question bien difficile. Nous l'expliquons en partie par le fait que nous avons des enseignants autochtones et offrons un service de consultation autochtone géré par des autochtones. En outre, nous travaillons beaucoup avec des autochtones au sein de la collectivité pour les aider, par exemple, en matière d'habitation ou leur apprendre à conduire un autobus, besoins inhérents au passage d'une réserve à une collectivité.

[Text]

Other than that, we have tried to design programs that they want.

**Miss Dearing:** So, do your staff members who are native Canadians participate in curriculum development?

**Mr. Curtis:** Certainly. So do our advisory committees on native people. They do a good deal of it.

**Miss Dearing:** With respect to the quality of education and training given, you talked about standards and accreditation.

Do you think the way we should move is to national standards?

**Mr. Curtis:** In many areas that would be helpful for the transferability of people after they have a certificate or a diploma. I think that has been helped with the Red Seal Program. I think that is possible in other areas.

I am fully aware of the fact that it is a provincial responsibility and getting the provinces to agree to something is not simple, but it could be done.

I believe one of the functions of the national government should be to at least try to assist getting some of those things to happen.

Particularly with respect to literacy, I would be concerned that we develop some national standards in both languages. That would be a help to people to measure the extent of literacy, or illiteracy, as the case may be. We keep talking about that, but there are flexible definitions, but we are never quite sure who is talking about what and what statistics are telling us.

I know that from my working for the penitentiaries that cost through illiteracy to this country is simply phenomenal.

Respecting how long it would take to change that, my view is that if we had good sense we would do it in ten years. If we put the kind of time, effort and money that it takes, it could be done in ten years. Other countries have done it within a ten-year period, and they had a more difficult problem than we have.

**Miss Dearing:** Community colleges are provincial units, if you like.

**Mr. Curtis:** They certainly are.

**Miss Dearing:** Could you not have a role in negotiating the establishment of standards?

**Mr. Curtis:** I think our association works away at that and works at comparability all the time.

**Miss Dearing:** With what kind of success?

**Mr. Norton:** I think the success can be mixed. In literary areas, I think we are moving in that direction quite well.

One of the interesting phenomenon in language standards is that, working in the international environment, we have found that our colleagues in other countries who would like to use Canada as a training centre are not only disinterested, but find troublesome our organization of education. They are not inter-

[Traduction]

En outre, nous essayons de concevoir des programmes qu'ils veulent.

**Mlle Dearing:** Vos employés autochtones contribuent-ils à l'établissement du programme d'enseignement?

**M. Curtis:** Évidemment. De même que nos comités consultatifs sur les autochtones. Ils s'en occupent largement.

**Mlle Dearing:** A propos de la qualité de l'enseignement et de la formation données, vous avez parlé de normes et d'accréditation.

Estimez-vous que nous devrions établir des normes nationales?

**M. Curtis:** A de nombreux égards, elles faciliteraient la mobilité des étudiants qui ont obtenu un certificat ou un diplôme. Je crois que le programme Sceau rouge y a contribué. C'est aussi possible à d'autres égards.

Je sais fort bien que c'est une question qui relève des provinces et qu'il n'est pas simple de les amener à s'entendre. On pourrait néanmoins y arriver.

Je crois que l'un des rôles du gouvernement fédéral devrait être d'essayer tout au moins de contribuer à certaines de ces réalisations. En ce qui concerne l'alphabétisation, j'aimerais que nous définissions des normes nationales, et pour les deux langues officielles.

On pourrait ainsi aider les gens à mesurer le degré d'alphabétisation ou d'analphabétisme, selon le cas. On n'arrête pas d'en parler, mais comme on ne s'entend pas sur les termes, on ne sait jamais exactement qui parle de quoi ni de quelles statistiques il est question.

Pour avoir travaillé dans le domaine carcéral, j'estime que le prix que le Canada paie pour l'analphabétisme est tout simplement exorbitant.

Quant à savoir combien de temps il faudrait pour changer la situation, je pense qu'il est réaliste de prévoir dix ans. Cela si nous y consacrons le temps, les efforts et les fonds nécessaires. D'autres pays y ont mis dix ans, à partir d'une situation plus complexe que la nôtre.

**Mlle Dearing:** Les collèges communautaires sont des entités provinciales, n'est-ce pas?

**M. Curtis:** Ils en sont.

**Mlle Dearing:** Ne pourriez-vous pas négocier la fixation de normes?

**M. Curtis:** J'estime que notre association veille tout le temps au degré de comparaison possible.

**Mlle Dearing:** Quels résultats obtient-elle?

**M. Norton:** Un succès mitigé. En matière d'alphabétisation, je pense que nous sommes vraiment sur la bonne voie.

A propos des normes linguistiques, il est intéressant de constater que nos collègues d'autres pays qui aimeraient que le Canada leur serve de centre de formation trouvent notre organisation de l'éducation plutôt chaotique. Ils ne sont pas disposés à faire affaire avec l'Ontario, le Québec ni le Nouveau-



*[Text]*

ested in dealing with Ontario, Quebec or New Brunswick; they want to deal with Canada. The fact that we are organized differently is our problem as far as they are concerned when it comes to curriculum standards.

So, if they are learning English in Canada they want one standard in Canada for their students.

I think where we run into some difficulties is when we get into the high tech areas, or into any area where the curriculum is moving quickly. Generally speaking, any kind of agreed curriculum standard becomes something that is more difficult to change, and it can become the history of a technology very quickly.

So, yes, we do have a role to play, but the higher the technology the more that role is to help it change so that we are not historians.

At the bottom level of language there is a crucial role for bringing together common standards, and even commonality in areas such as Canadian studies is something that is not well done, but we hope would be much better done in the future by our colleges.

**Miss Dearing:** You mentioned what other countries do with respect to national standards. In Germany they have national standards, but they are established after the provinces, after the Chambers of Commerce, the federal government and the unions have negotiated what those standards will be. They have the same kinds of divisions of power we have in Canada, but they have managed to agree on minimum standards. I think that would respond to your concern about technology becoming outdated.

They stressed to us when we spoke with them last winter that their standards are only minimum standards and that to change anything in the list of minimum standards required intense consultation up to five years. To add any additional qualifications on top of those minimum standards does not require the intensive consultation process.

So, it is always possible to go one step further.

**Mr. Norton:** But in practice, unhappily, it does not always work that way. The apprenticeship system, even within one province where there is an agreed standard amongst the implementers, items such as the use of lead in body-fender repair remain in the curriculum two decades after the practice has ended in industry. When industrial councils meet they are looking at new directions and they are rarely reducing things from the back end of the curriculum.

What happens, then, is that curriculums become increasingly an accumulation of their own past practice, almost from the guild system.

A second major problem emerges there, and that is that in a system, such as that used in our colleges where the commitment is in technology, unless there is a massive national program to help colleges upgrade their own faculty—that is, to allow them to maintain current in the technology or para-profession that they teach—again the pressure starts to grow

*[Traduction]*

Brunswick; ils veulent avoir affaire au Canada. A leurs yeux, le fait que nous ayons des organisations et des normes différentes nous handicape sur le plan de l'enseignement.

S'ils viennent apprendre l'anglais au Canada, ils veulent qu'on applique une même norme nationale à leurs étudiants.

Je crois que là où les choses se compliquent, c'est quand on considère la technique de pointe et tout autre domaine où le programme d'enseignement évolue très rapidement. De façon générale, une norme d'enseignement acceptée est difficile à modifier et, en matière de technologie, il peut falloir le faire très vite.

Nous avons donc bel et bien un rôle à jouer, mais plus les techniques se perfectionnent plus notre rôle consiste à contribuer au changement, si nous ne voulons pas faire très vite partie de l'histoire.

Sur le strict plan de la langue, il est essentiel pour nous de définir des normes communes. Or, même dans des domaines comme les études canadiennes, la tâche n'est pas simple. Toutefois, nous espérons que nos collègues y parviendront beaucoup mieux à l'avenir.

**Mlle Dearing:** Vous avez parlé de ce que font d'autres pays en ce qui concerne les normes nationales. En Allemagne, il existe des normes nationales, mais elles sont établies une fois que les provinces, les Chambres de commerce, le gouvernement fédéral et les syndicats se sont entendus sur la nature de ces normes. Bien qu'on y trouve le même type de partage des pouvoirs qu'au Canada, on s'y entend sur des normes minimales. Je pense que cela peut dissiper vos inquiétudes relatives à la désuétude de l'enseignement des techniques.

L'hiver dernier, au cours de nos entretiens, nos interlocuteurs allemands nous ont dit n'avoir que des normes minimales et que pour apporter le moindre changement à cette liste il fallait procéder à de longues consultations, ce qui peut prendre cinq ans. En revanche, pour ajouter des qualifications aux normes minimales, il n'est pas nécessaire d'entamer ce long processus consultatif.

Il est donc toujours possible d'aller de l'avant.

**M. Norton:** En réalité, malheureusement, les choses ne se présentent pas toujours ainsi. Dans le système d'apprentissage, même dans une province où il existe une norme reconnue, on continue d'enseigner à utiliser du plomb pour réparer les pare-chocs, vingt ans après que l'industrie y a renoncé. Quand les conseils d'industrie se réunissent, c'est pour chercher de nouvelles voies et rarement pour supprimer des éléments dépassés du programme d'enseignement.

Les programmes d'enseignement ressemblent donc de plus en plus à un ramassis de méthodes périmées, qui tient presque du système coopératif.

Un autre grave problème se pose, soit que dans un système comme celui de nos collèges qui enseignent la technologie, à moins qu'il existe un vaste programme national pour aider les collèges à perfectionner leur corps enseignant, lui permettre de se tenir au courant de l'évolution des techniques et de questions paraprofessionnelles, le corps enseignant a tendance à nouveau

**[Text]**

to keep curriculum in the same mode as it was when they left that industry.

So, certainly a second major area of interest for our association is to alert government to the fact that unless we find some help to provide a forum for our masters, our teachers, our instructors, our learning managers to master the new technology, even those current high standards we have, will erode over the next few years.

**The Chairman:** I am extremely grateful to the witnesses. It was very kind of you to appear before the committee.

I say every now and then how wonderful it is to be a senator. It really is a wonderful job. I can sit here and listen to intelligent, well-informed eloquent people, and what better entertainment could I have at government expense.

Thank you for coming.

**M. Sanssouci:** Monsieur le président, je vous remercie de votre accueil. J'aurais un vœu à formuler en vous quittant, celui de se faire inviter plus souvent. Nous croyons que le réseau collégial est une richesse culturelle, éducative et économique qui appartient à tous les Canadiens. Nous sommes prêts à le mettre à la disposition de tous ceux qui désirent s'en servir.

**The Chairman:** Terry Dance is the Chairperson, Community Outreach Research and Development Program, George Brown College.

Ms. Dance, I am delighted to see you. I read your paper with great interest. I found a lot in there to learn. I would be grateful if you would like to make your presentation to us, and then we will ask some questions afterwards.

**Ms. Terry Dance, Chairperson, Community Outreach Research and Development Program, George Brown College:** I am pleased to be here; I appreciate being invited. Today in my presentation, I would like to address three of the issues that were outlined in your areas of concern list. The first one is the extent to which the responsibility for training falls upon the individual, schools, government, community organizations and labour unions; second, women in the labour market and their retraining needs; and third, the needs of other disadvantaged groups such as functionally illiterate, underemployed, natives and physically disabled adults. If I may, I would also—and I am sure that you have heard a lot about this—like to touch on the issue of Canadian job strategy, and, particularly, the funding question.

In the kit that I have given you now, you have a number of pieces of material. One is an updated version of the original paper that you may have seen with more current information on our Community Outreach Campaign.

To start with, I will quickly go through the basic belief that we have at George Brown College, which is that the Ontario college system right now is facing a real crisis in direction. They are confronted by a number of serious internal and external problems, notably, the fact that the student population is

**[Traduction]**

à transmettre les connaissances qui avaient cours quand il a quitté le secteur d'activité en cause.

Par ailleurs, notre association se préoccupe aussi grandement de signaler au gouvernement que si nous ne trouvons pas de l'aide pour offrir à nos maîtres, à nos enseignants, à nos moniteurs et à nos gestionnaires de l'apprentissage la possibilité d'assimiler les nouvelles techniques, même les normes élevées qui sont les nôtres aujourd'hui tomberont en désuétude au cours des quelques années qui viennent.

**Le président:** Je remercie chaleureusement tous les témoins. Nous vous sommes très obligés d'avoir comparu devant le Comité.

Je dis souvent combien il est merveilleux d'être sénateur. C'est vraiment un travail fantastique. On a la chance de s'asseoir pour écouter parler des gens intelligents, éloquents, au courant. Quel meilleur divertissement peut-on souhaiter, et ce aux frais de la princesse.

Je vous remercie d'être venus.

**Mr. Sanssouci:** Mr. Chairman, I would like to thank you for our welcome. I would also like to make one wish before leaving you, and that is to be asked back more often! We believe that the college network is a cultural, educational and economic resource that belongs to all Canadians. We are ready to put it at the disposal of anyone who would like to make use of it.

**Le président:** Terry Dance préside le programme de recherche et de développement de l'approche communautaire au George Brown College.

M<sup>me</sup> Dance, je suis ravi de vous accueillir. J'ai lu votre document avec beaucoup d'intérêt et j'y ai appris des tas de choses. Je vous salue gré de nous faire un exposé, après quoi nous vous poserons quelques questions.

**Mme Terry Dance, présidente, Programme de recherche et de développement de l'approche communautaire, George Brown College:** Je suis heureuse d'être parmi vous et je vous remercie de m'avoir invitée. J'aimerais vous entretenir de trois des questions que vous avez mentionnées dans votre liste. Je vais d'abord parler de la responsabilité qui incombe aux particuliers, aux écoles, au gouvernement, aux organisations communautaires et aux syndicats en matière de formation. Ensuite, je traiterai des femmes sur le marché du travail et de leurs besoins en matière de formation; et, enfin, des besoins d'autres groupes défavorisés comme les analphabètes, les chômeurs, les autochtones et les adultes handicapés physiques. Si vous le permettez, j'aimerais aussi, même si on a dû vous entretenir abondamment là-dessus, vous parler de la Planification de l'emploi, et surtout de financement.

Dans la trousse que je vous ai remise, vous trouverez bon nombre de documents. Notamment, une version mise à jour du document initial, que vous avez peut-être déjà consulté, et qui contient des renseignements récents sur notre campagne d'approche communautaire.

Pour commencer, je vais vous dire qu'au George Brown College on estime que le système collégial ontarien vit actuellement une véritable crise d'orientation. Il se pose, à l'intérieur comme à l'extérieur, un certain nombre de problèmes graves, notamment le fait que la population devient de plus en plus

## [Text]

becoming more and more diverse, funding is shrinking, there is increased external competition, and, we are faced with a declining internal morale.

The paper that I have given you analyses the Community Outreach mandate that has been adopted by my college, George Brown, and argues that it is consistent with a new vision of the college as a centre for life-long learning rather than simply a returning or post-secondary preparatory institution.

We now have 31 community affiliates. Those are autonomous, community-based training programs that are affiliated with the college. We also have another eight more that are awaiting funding. We believe that that is a fairly unique phenomenon for Ontario's colleges, but one that represents a positive, pro-active choice at a time when external pressures are mounting. The paper basically goes through an analysis of this crisis and direction facing the college, outlines some possible choices and then goes into a case study of one choice that we have made. The last section of the paper, which I will try to highlight and summarize today, outlines not only some of the positive features of these community affiliates and why we think they work, but also the growing pains that we have experienced and some of our solutions.

I will start off on the more negative note with the issue of funding and then get into our positive response. We feel strongly that funding is critical at this point because as the student population changes, it requires resources—particularly financial resources—to meet the challenge that is inherent in that.

The Ontario minister's task force on college growth raised the alarm in 1981 by pointing out that Ontario's CAATs have seen a dramatic increase in the number of students but a decrease in real support for the college system from provincial government sources. The colleges cushioned the impact of this decline in provincial operating grants through reliance on federal funding. Revenue from federal purchases remained constant between 1978 to 1984 and constituted roughly 20 per cent of college activity. At George Brown, federal training programs constituted well over 30 per cent. With the introduction of the Canadian Job Strategy, the funding situation worsened, despite the fact that within the past year the provincial government in Ontario has increased its financial support of the college system. CJS, in our opinion represents quite a dramatic departure from previous federal training policies in that it explicitly encourages noninstitutional and employer-based training. The government has invited the private sector to directly sponsor training programs alone or in conjunction with an educational institution. As a result—as you have no doubt heard—funding to colleges has been sharply curtailed. We believe that we are witnessing the privatization of training.

## [Traduction]

hétérogène, que le financement diminue, que la concurrence extérieure s'intensifie et que, sur place, le moral baisse.

Dans le document que je vous ai remis, on examine le mandat de l'approche communautaire qu'a adoptée le George Brown College. On estime qu'il découle d'une nouvelle perception du collège en tant que centre d'apprentissage continu plutôt qu'à titre de simple établissement de préparation aux études postsecondaires ou de réintégration.

Nous comptons 31 programmes communautaires associés. Ces programmes de formation communautaires sont autonomes et affiliés au collège. Nous en avons aussi huit autres qui attendent un mode de financement. Il s'agit d'un cas plutôt unique pour un collège en Ontario mais qui dénote une volonté d'agir de façon positive à un moment où les pressions extérieures augmentent. Le document présente essentiellement une analyse de cette crise et de l'orientation que devra prendre le collège. Il expose certains choix qui s'offrent et analyse concrètement celui que nous avons fait. La dernière partie du document, que j'essaie ici d'exposer et de résumer, fait état non seulement de certains des éléments positifs de ces programmes communautaires et des raisons pour lesquelles, à notre avis, ils donnent des résultats, mais il signale aussi les difficultés croissantes que nous rencontrons, de même que les solutions que nous y apportons.

Traisons d'abord de l'aspect le plus critique, la question du financement. Nous parlerons ensuite de la réaction positive que nous avons eue. Le financement nous semble pour l'instant être une question vraiment critique; comme la population étudiante change, il faut avoir des ressources, et surtout financières, pour relever le défi que cela suppose.

Le groupe de travail sur la croissance des collèges qu'a créé le ministre ontarien a déclenché la sonnette d'alarme en 1981, en signalant que les collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario ont enregistré une augmentation spectaculaire du nombre d'étudiants mais une diminution du soutien concret de la province. Les collèges ont pu compenser ce fléchissement des subventions d'exploitation que leur accordait la province grâce à un financement d'origine fédérale. Les recettes découlant des achats du gouvernement fédéral sont demeurées constantes de 1978 à 1984 et représentaient environ 20 p. 100 des activités collégiales. Au George Brown College, les programmes de formation fédéraux en représentaient plus de 30 p. 100. Avec le lancement du programme de Planification de l'emploi, la situation du financement s'est détériorée, en dépit du fait que l'année dernière le gouvernement ontarien a accru son soutien financier au système collégial. La Planification de l'emploi constitue à notre avis une démarcation très nette par rapport aux politiques que le gouvernement fédéral a suivies jusqu'à maintenant en matière de formation, du fait que ce programme favorise explicitement la formation par les employeurs et hors des établissements d'enseignement. Le gouvernement fédéral a invité le secteur privé à parrainer directement et seul des programmes de formation ou à le faire en collaboration avec une maison d'enseignement. Par conséquent—et vous le savez très certainement—le financement des collèges a beaucoup diminué. Nous croyons assister à la privatisation de la formation.



## [Text]

John Watson, our new Director General of Labour Market Adjustment for the Ontario Region of CEIC, last September stated quite clearly that "18 months from today, direct purchase (through the Colleges) will be 50 per cent of what it was during the last fiscal year." That is a sizeable reduction. Money is going instead to many private companies and entrepreneurs, particularly under the Job Re-entry Program. We question the quality of training offered by some of these companies since a conflict can easily emerge between a company's need to maximize its profits and the trainees need to receive comprehensive training, particularly when you are dealing with disadvantaged adults who have particular special needs in terms of training. A comparable analogy would be to ask the question: Should the public school system be turned over to the private sector? What is the difference in terms of the provision of training or education for adults? That is not in any way to imply that we do not support employer involvement in training—we do. In fact, nearly all of the programs that I will be talking about in a moment are co-op. This work experience is integral to them. The issue is: Who has control over taxpayers' dollars—a public or private institution? And, who monitors the quality of training?

The issue is compounded by the fact that the federal government has reduced its overall funding for training and employment from \$2.1 billion in 1985-86 to \$1.7 billion in 1987-88. Furthermore, the government is not even spending what it has allocated. For example, Canada failed to spend one-quarter of its 1985-86 budget that had been allocated to Ontario.

To give you a specific example, the president of our college has been forced to order a 4 per cent reduction in real salary costs for each of the next two fiscal years to ensure that the college does not incur a deficit; 50 staff members were laid off as of last April, and there are more to come in the fall. That is the gloom and doom bit of my presentation. I want to stress that we are concerned about this because of its potential threat to the college system.

On a more positive note, our college has shown that there are ways in which colleges can make a creative response. We have done that through a number of creative partnerships with nonprofit organizations, but we expect the financial situation to worsen as we move into year three of CJS and the tensions mount.

Faced with this situation, we formed the Community Outreach Program in October 1985. The mandate was basically to promote the development of community based training projects that are affiliated to the college. We are now responsible for negotiating all contracts with nonprofit organizations under CJS. In one year, the number of programs grew from five to thirty; we have had about 100 inquiries from nonprofit organizations interested in co-sponsoring training; and we now have more than 450 full-time students and 1,050 part-time enrolled in these affiliates. Particularly significant is the fact that two-thirds of the programs are targeted at women. That is a big breakthrough for our college.

## [Traduction]

John Watson, nouveau directeur général du service de l'adaptation au marché du travail pour la région de l'Ontario à la CEIC, a bien dit en septembre dernier que, dans 18 mois, l'achat direct (par l'intermédiaire des collèges) ne sera plus que de 50 p. 100 de ce qu'il était au cours de l'année financière précédente. C'est une réduction substantielle. Les fonds sont plutôt accordés à des sociétés et à des entreprises privées, notamment dans le cadre du programme de réintégration professionnelle. Nous mettons en doute la qualité de la formation qu'offrent certaines de ces sociétés, un conflit étant toujours possible entre la nécessité pour la société de maximiser ses profits et celle pour les stagiaires d'acquérir une formation complète, surtout s'il est question d'adultes défavorisés qui ont des besoins particuliers en matière de formation. On pourrait aussi se demander s'il n'y aurait pas lieu de confier le système de l'enseignement public au secteur privé? La question diffère-t-elle s'il s'agit de former ou d'éduquer des adultes? Nous ne voulons pas du tout laisser entendre que nous ne favorisons pas la participation des employeurs à la formation, nous sommes pour. D'ailleurs, presque tous les programmes dont je parlerai dans quelques instants sont de nature coopérative. Cette expérience de travail en est indissociable. Le problème est de savoir qui doit gérer les deniers publics, un établissement public ou un établissement privé? Et qui surveille la qualité de la formation?

Ce qui complique les choses, c'est que le gouvernement fédéral a réduit son financement global au titre de la formation et de l'emploi de 2,1 milliards de dollars qu'il était en 1985-1986 à 1,7 milliard de dollars en 1987-1988. En outre, il ne dépense même pas les fonds qu'il y a réservés. Par exemple, le quart du budget fédéral de 1985-1986 qui avait été attribué à l'Ontario n'a pas été dépensé.

Voici un exemple concret, pour éviter un déficit, le directeur de notre collège a été contraint de réduire de 4 p. 100 la masse salariale pour chacune des deux prochaines années financières; 50 employés ont été remerciés à la fin d'avril et d'autres le seront à l'automne. Voilà des faits consternants. Je tiens à dire que la situation nous préoccupe et qu'elle peut menacer le système collégial.

Pour voir les choses sous un jour meilleur, disons que notre collège a montré qu'il existe des façons novatrices de réagir. Ainsi, nous nous sommes associés à des organismes sans but lucratif. Néanmoins, comme nous craignons que la situation financière se détériore à la troisième année du programme de Planification de l'emploi, la tension monte.

Face à cet état de choses, nous avons créé le programme d'approche communautaire en octobre 1985. L'objectif consistait essentiellement à stimuler la création de programmes de formation communautaires qui seraient associés au collège. Nous sommes maintenant chargés de négocier tous les contrats conclus avec des organismes sans but lucratif dans le cadre de la Planification de l'emploi. En un an, le nombre de programmes est passé de 5 à 30; nous avons recueilli une centaine de demandes d'organismes sans but lucratif qui désirent coparrainer des programmes de formation. Nous comptons maintenant plus de 450 étudiants à plein temps et 1 500 étudiants à temps partiel sont inscrits aux cours que dispensent ces programmes.

[Text]

For a department, in essence, acts as a broker. We provide liaison between the interested nonprofit agency and the teaching divisions in the college and we offer college services such as fund raising, needs assessment, monitoring and evaluation, certification of programs, seconding of instructors if an agency is interested in it, and curricular development. There is a whole host of services.

In addition to direct services, our department offers five other indirect services, if you like. One is that we are responsible for researching new areas of need that the college should be meeting. We have two faculty members right now who were seconded to look into the whole area of senior citizens and diverse racial and cultural groups in Metro Toronto and how we can be meeting their needs, because we feel that we are not sufficiently right now. Second, we offer training for trainers—and this is becoming important—and quarterly workshops for staff of the affiliates on anything from how to write a proposal to dealing with womens special learning styles, program evaluation, logging and advocacy.

We also issue our quarterly newsletter, "Links." I have given you back copies of all of the issues of it in the kit. That has turned out to be an important means of information and networking. We are also directly involved in community development. For example, we sit on more than 25 boards of directors of community agencies and participate in a number of associations and coalitions.

For more detail on the kinds of services that we offer, page 11 and 12, of the paper that I have given goes through the level of college services offered to the affiliates as well as classifying the affiliates by funding mechanisms. I will not go into that now, but if anybody has any questions later that would be fine.

To summarize what we consider to be the positive features of these community affiliates and why we have become involved, I would identify eight positive features. The first one is the diversity of learners. Through the community affiliates, the college is now able to reach a much broader community than it ever did before. Senior citizens, the blind, the visually impaired, the severely physically disabled, native women, the illiterate, unemployed youth and mothers on social assistance have found a welcome at one or more of these affiliates.

Second, we have a flexible admissions policy—partly in order to accommodate the diversity of learners. What that has meant is that we have relaxed the admission criteria whenever possible. The programs performance objectives are written from the point of view of the trainees' needs, not some national standard. It is a controversial issue inside the college, but I

[Traduction]

affiliés. Fait intéressant à noter, les deux tiers des programmes visent les femmes. C'est un grand pas en avant pour notre collège.

Essentiellement, nous remplissons des fonctions d'agent. Nous mettons en contact l'organisme sans but lucratif que la question intéresse et les services d'enseignement du collège et offrons de participer, par exemple, à la levée de fonds, à l'évaluation des besoins, à la surveillance et à l'évaluation, à l'accréditation des programmes, au soutien des éducateurs dans le cas des organismes qui le souhaitent et nous nous occupons aussi de l'établissement du programme d'enseignement. C'est toute une gamme de services.

S'il offre des services directs, notre département offre aussi des services indirects. Par exemple, nous cherchons quels nouveaux besoins le collège pourrait satisfaire. Deux membres du personnel enseignant ont été détachés pour examiner la situation des personnes âgées et de divers groupes culturels et raciaux de la région métropolitaine de Toronto et pour voir comment nous pourrions mieux répondre à leurs besoins. Nous estimons que nous n'y parvenons pas parfaitement encore. En outre, nous offrons une formation aux éducateurs—cet aspect prend de plus en plus d'importance—ainsi que des ateliers trimestriels au personnel des programmes affiliés. Nous enseignons tout autant comment rédiger une proposition que comment s'adapter aux modes d'apprentissage particuliers des femmes, comment s'occuper d'évaluation des programmes, et que sais-je encore.

Nous publions aussi un bulletin trimestriel, intitulé *Links*. La trousse contient des copies de tous les numéros parus. Ce bulletin est un excellent moyen de communication et de liaison. Nous nous occupons aussi directement de développement communautaire. Par exemple, nous siégeons à plus de 25 conseils exécutifs d'organismes communautaires et participons à un grand nombre d'associations et de coalitions.

Si vous voulez plus de renseignements sur les types de services que nous proposons, veuillez consulter les pages 11 et 12 du document que je vous ai remis. On y énumère la gamme des services que le collège propose à ses associés; ils sont catégorisés par modes de fonctionnement. Je n'entrerai pas dans les détails, mais si quelqu'un a des questions à poser à ce sujet plus tard j'y répondrai.

Pour résumer, je vous présente les huit points forts de ces programmes communautaires et j'explique pourquoi nous y collaborons. D'abord, mentionnons la diversité des intéressés. Grâce aux programmes communautaires associés, le collège peut maintenant rejoindre une partie beaucoup plus vaste de la collectivité. Les personnes âgées, les aveugles, les malvoyants, les personnes gravement handicapées physiquement, les femmes autochtones, les analphabètes, les jeunes chômeurs et les mères qui dépendent de l'assistance sociale ont trouvé une porte ouverte dans au moins un de ces programmes.

Deuxièmement, nos critères d'admission sont assez souples, et ce en raison de la diversité des personnes qui s'inscrivent à nos cours. Nous les avons assouplis chaque fois que c'était possible. Les objectifs de rendement du programme sont établis en fonction des besoins des stagiaires et non pas d'une norme nationale. Il s'agit là d'une question controversée au sein du collège,



## [Text]

would defend it in terms of the kind of programs that we are mounting—particularly for disadvantaged adults. That does not mean that you do not have standards, but you do not have to standardize everything.

In terms of program structure, the affiliates are characterized by the fact that they are noninstitutional, small—usually no more than 20 people to a program—and decentralized. Small classes foster closer interaction between the faculty and the students, and therefore the learners find the programs “friendlier”—that is the word that they themselves have used; It is less intimidating. You find the projects located anywhere from a factory warehouse to a storefront, to a library, to a school that has declining enrollment. They are scattered throughout the city. We would describe them as educational minimarts as opposed to an educational supermarket, which a more traditional college format implies. To meet the special needs of their clients, the affiliates have developed a host of original curricula and different teaching-learning methods, such as English for a Specific Purpose, which is geared to the occupational focus of a program; Computer-Aided Upgrading and Literacy Courseware, a life skills curriculum that takes into account the special needs of immigrant women, and student-based curricula, particularly in the area of literacy, integration of theory and practice to on-the-job training, and many more.

Staff and faculty commitment is another characteristic, again due, I think, to the small size of each program. The team approach is quite common, where the teaching is done as a team and instructors feel free to experiment and integrate even though time may be limited. College accreditation is certainly a plus, particularly to the trainees, because this is important to them in terms of finding work and also in terms of being able to continue their education at a later point in their lives. Graduates can be given credit towards a diploma program at the college, for example, which encourages them to continue their learning. In addition, I think a *de facto* division of labour has developed between the college and the community. I think this makes a more efficient use of both resources. We recognize, for example, that the community is better able to recruit. It has the links, the base, and it knows its clients. We, on the other hand, are more capable, sometimes, of handling the technical training. This is a way, then, to acknowledge the strength but also the limitations of each side and to try to recognize that neither the community nor the college can be all things to all people.

Last, I think the overall concept is that we as a college are acting as a learning broker rather than as an exclusive provider of learning. We are entrepreneurial without seeking to impose our wishes on the community, and I think it is notable that 95 per cent of the affiliates were initiated by the community, not by us. We made our resources known and then the response was really quite surprising. Therefore, we see our community outreach campaign, if you like, as community development in

## [Traduction]

mais je suis prêt à défendre le genre de programmes que nous offrons, notamment pour les adultes défavorisés. Cela ne veut pas dire qu'il n'est pas nécessaire d'avoir des normes, mais il ne faut pas non plus tout normaliser.

En ce qui concerne la structure, les programmes associés ne sont pas institutionnalisés. Ils s'adressent à des petits groupes, puisqu'habituellement il n'y a pas plus de 20 personnes dans un programme, et sont décentralisés. Les classes plus petites encouragent l'établissement de liens plus étroits entre les enseignants et les étudiants. Par conséquent, les stagiaires trouvent les programmes plus «amicaux»—c'est le mot qu'ils ont employé—moins intimidants. Les cours se donnent dans les endroits les plus divers: dans des entrepôts, des magasins, des bibliothèques ou encore des écoles où le nombre d'élèves est en baisse. Ils sont offerts aux quatre coins de la ville. On pourrait les qualifier de petits centres d'enseignement par rapport aux plus gros établissements qui correspondent davantage aux collèges traditionnels. Pour répondre aux besoins particuliers de leurs étudiants, les services affiliés ont mis au point toute une série de programmes originaux ainsi que diverses méthodes d'enseignement et d'apprentissage: par exemple, des cours d'anglais pratique axés sur l'apprentissage de la langue d'usage au travail, des cours de perfectionnement assisté par ordinateur et d'alphabétisation, un cours de dynamique de la vie qui tient compte des besoins particuliers des immigrantes, des programmes conçus par les étudiants, notamment dans les domaines de l'alphabétisation et de l'intégration de la théorie et de la pratique à la formation en cours d'emploi, etc.

Le rôle actif joué par les instructeurs et les professeurs est une autre caractéristique qu'il convient de mentionner et qui, d'après moi, s'explique par le faible nombre d'étudiants accepté dans chaque programme. On travaille souvent en groupe; l'enseignement se fait en équipe et les instructeurs sont libres de tenter des expériences et de s'intégrer au groupe, même s'ils sont limités par le temps. Le fait d'obtenir un diplôme constitue sans aucun doute un avantage, surtout pour les stagiaires, puisque cela peut les aider à trouver un emploi et à poursuivre leurs études s'ils le désirent. Les stagiaires peuvent obtenir des crédits en vue de l'obtention d'un diplôme, ce qui les encourage à se perfectionner. En outre, je crois qu'il y a eu un certain partage des responsabilités entre le collège et la collectivité, ce qui entraîne, d'après moi, une meilleure utilisation des deux ressources. Nous reconnaissons, par exemple, que la collectivité est mieux placée pour recruter des gens. Elle a les outils nécessaires et elle connaît ses clients. En ce qui nous concerne, nous sommes parfois mieux équipés pour dispenser une formation technique. On parvient ainsi à déceler les points forts et les points faibles de chaque partie et à reconnaître que ni la collectivité, ni le collège ne peuvent répondre seuls aux besoins de tous.

Enfin, je crois que, dans l'ensemble, nous assumons, en tant que collège, un rôle de personne-ressource plutôt que celui de formateur exclusif. Nous nous montrons entrepreneurs sans chercher à imposer nos désirs à la collectivité. Je crois qu'il convient de souligner que 95 p. 100 des programmes associés ont été mis sur pied par la collectivité, et non par le collège. Nous avons sensibilisé cette dernière aux ressources dont nous disposons et nous avons été agréablement surpris par sa réac-



## [Text]

action. It is helping the community to train its own constituents.

To end on a note of growing pains, partially because this model is fairly new—it is a year and a half old—we are certainly experiencing some problems which we are confident we will be able to resolve, but I want to highlight just a few issues very quickly.

The first is that of standards and accreditation. It is true that a proliferation of short certificate programs can undermine the credibility of college certification unless the standards are clear and teaching quality is ensured. Secondly, program evaluation becomes a critical issue. As I noted in the paper, program evaluation inside the college has not been systematically carried out until recently, so we lacked the ability to monitor programs which even less directly tied into our system. However, we have recently undertaken a three-year review of all of our operations and, as a part of that, our department has secured funding to produce an evaluation manual for community-based training programs. It is being developed in very close consultation with the community agencies.

Third, there can be conflict over teaching-learning methods because the two partners have different approaches, sometimes, to training. The community, for example, can criticize our college faculty for having a rather traditional approach, let us say, to the development of student curricula or a very non-functional approach to teaching English, while, on the other hand, the college faculty can feel quite frustrated with the *ad hoc* way in which the community people sometimes go about training. Our role in our department is to keep the lines of communication open and to make sure that both sides learn from each other. In the case of a jointly sponsored program, the issue also arises as to who is in charge, who makes the final decision if there is a conflict and who is the spokesperson for the program. Again, our approach has been to seek consensus through in-depth discussion. This, however, involves time, trust and good negotiating skills.

The inexperienced community staff issue is significant, as well. More than half of our affiliates are brand new programs, sometimes with staff that have been hired by the community. These people are committed and have a good understanding of their students, but they have never been trained as teachers or as program managers. This can create problems. This is why we feel that the whole issue of staff development is important for community staff but also for our own faculty. It is becoming clearer that this must be prioritized more than it has been.

There is potential conflict with faculty unions and this is a touchy issue. In several cases we have hired and seconded part-time faculty who are not unionized. Because of the funding structure of CJS, we cannot afford to send a full-time faculty

## [Traduction]

tion. Par conséquent, notre approche équivaut en quelque sorte à un programme de développement communautaire qui aide la collectivité à former ses propres membres.

Pour terminer sur une note un peu plus négative, en partie parce que ce programme n'existe que depuis un an et demi, nous faisons face à des problèmes que nous arriverons sûrement à surmonter. Je voudrais aborder rapidement certains d'entre eux.

Le premier est celui des normes et des certificats. Il est vrai qu'une prolifération de programmes abrégés menant à l'obtention d'un diplôme peut miner la crédibilité du brevet délivré par le collège, à moins que les normes ne soient bien précises et que la qualité de l'enseignement ne soit assurée. Deuxièmement, l'évaluation des programmes devient très importante. Comme je l'ai signalé dans mon mémoire, ce n'est que tout récemment que le collège a entrepris une évaluation systématique de ses programmes car il n'avait aucun moyen d'évaluer ceux qui étaient même indirectement rattachés à son système. Nous avons donc entrepris récemment un examen de toutes nos activités; ce dernier s'échelonnait sur trois ans. Notre service a obtenu des fonds afin de préparer un manuel d'évaluation des programmes de formation communautaire en étroite collaboration avec les organismes communautaires.

Troisièmement, les méthodes d'enseignement et d'apprentissage peuvent donner lieu à des différends parce que les deux partenaires ne considèrent pas toujours la formation de la même façon. La collectivité, par exemple, peut nous reprocher d'utiliser des méthodes d'élaboration plutôt traditionnelles pour nos programmes d'études ou encore d'employer des méthodes d'enseignement de l'anglais qui ne sont pas du tout fonctionnelles. Par ailleurs, les enseignants du collège peuvent se sentir très frustrés par les méthodes d'enseignements qu'utilise la collectivité. Notre rôle consiste donc à garder les lignes de communication ouvertes et à faire en sorte que les deux parties s'entraident. Dans le cas des programmes conjoints, la question de savoir qui est responsable, qui prend la décision finale et qui, en cas de différend, agit en qualité de défenseur du programme, soulève des problèmes. Encore une fois, nous préférons parvenir à un consensus au moyen de discussions sérieuses. Toutefois, il faut consacrer beaucoup de temps à celles-ci, faire confiance aux intervenants et avoir de bonnes techniques de négociation.

Il y a aussi beaucoup d'employés communautaires qui n'ont pas d'expérience. Plus de la moitié de nos programmes communautaires sont nouveaux, et ils sont parfois dirigés par des personnes qui ont été embauchées par la collectivité. Ces personnes sont engagées et comprennent bien leurs étudiants, mais n'ont jamais eu de formation d'enseignant ou de gestionnaire de programme. Cela peut poser des problèmes. C'est pourquoi nous estimons que la question de la formation des employés est importante pour la collectivité et aussi pour notre corps enseignant. Il est clair qu'il faut accorder à cette question beaucoup plus d'importance qu'on ne l'a fait jusqu'à maintenant.

Il y a aussi les différends qui peuvent surgir avec les syndicats d'enseignants, et il s'agit-là d'un problème délicat. Il nous est arrivé à plusieurs reprises d'embaucher des professeurs à temps partiel qui ne sont pas syndiqués. En raison des modali-

**[Text]**

member out. This could become an issue for a faculty union that is concerned with protecting the interests of full-time, permanent faculty. Conflict can also emerge between a college faculty member working alongside a community staff person who is earning half the salary of the faculty member. It is a delicate situation.

Lack of developmental time and funding is equally important because community based training, especially, requires special curricula, and it requires a host of support services and the training of staff to function well in this kind of environment. But in some cases the federal government has not provided sufficient developmental funds under CJS. We have, for example, a maximum of three weeks to mount a program, and that is simply not enough time to prepare the kind of curricula and staff development that we need.

Administrative pressures are an on-going problem within the college due to the diversity of the programs we are attempting to mount. The fact that they call upon the registrar's office, admissions and the accounting department is the reason for this. All of these departments have been forced to respond quickly and to operate with a minimum of bureaucratic procedures, and that has caused some problems. We have drawn up a checklist for affiliation procedures, however, which I think will help to smooth the process.

Finally, I will deal with financial competition. As the federal government continues to reduce its indirect purchase funds and direct purchase funds, I think the competition will increase between all those who are bidding on these funds. Therefore, it can become struggle to remain partners and not competitors. But despite these significant growing pains, George Brown is confident, from the president on down, in our belief that this model of community affiliates is viable and that, by moving beyond our traditional walls, we are able to reach out to a population that we have traditionally underserved. The City College, as we like to call ourselves, is moving towards a new vision of learning, a co-operative network in support of all citizens, young and old.

**Le sénateur Rousseau:** Est-ce que je comprend bien que votre budget vient en partie du gouvernement fédéral et du gouvernement de l'Ontario. Vous avez dit qu'en 1984, vous aviez reçu une partie de votre budget du gouvernement de l'Ontario. Combien le gouvernement fédéral vous a-t-il versé en 1984.

**Ms. Dance:** As to these programs that I have been describing, 95 per cent are funded by the federal government under the Canadian Jobs Strategy, direct purchase or indirect purchase. As to your second question, senator, are you asking what the province received or what our college received?

**Le sénateur Rousseau:** Quel montant votre collège a-t-il reçu du gouvernement fédéral en 1984?

**Ms. Dance:** I know that prior to the introduction of the Canada Jobs Strategy, it was close to \$14 million and it will go

**[Traduction]**

tés de financement de la Planification de l'emploi, nous ne pouvons nous permettre de nous dispenser des services d'un enseignant à temps plein. Ceci pourrait poser un problème pour le syndicat qui cherche à protéger les intérêts des professeurs permanents. Des problèmes peuvent également surgir entre un enseignant du collège et un employé communautaire qui touche la moitié du salaire que gagne un de nos professeurs. Il s'agit-là d'une situation délicate.

Le manque de temps et d'argent est également important parce qu'il faut concevoir des programmes spéciaux pour la collectivité. Il faut assurer toute une gamme de services d'appoint ainsi que la formation des employés capables de travailler dans ce milieu. Toutefois, il est arrivé que le gouvernement fédéral ne nous fournisse pas suffisamment de fonds dans le cadre de la Planification de l'emploi. Nous avons, par exemple, un maximum de trois semaines pour mettre sur pied un programme, ce qui est nettement insuffisant pour préparer le genre de programme et pour former le personnel dont nous avons besoin.

Le collège fait face à toutes sortes de pressions administratives à cause des divers programmes qu'il essaie d'établir. Le Bureau du Secrétaire général, le service des inscriptions et celui de la comptabilité reçoivent de nombreuses demandes auxquelles ils doivent répondre rapidement en gardant les formalités administratives au minimum. Cela cause certains problèmes. Nous avons établi une liste de règles pour les programmes associés qui, je crois, permettra de simplifier les choses.

Enfin, je voudrais aborder la question de la concurrence financière. Je crois que celle-ci risque de s'accroître entre les institutions qui souhaitent obtenir des fonds puisque le gouvernement fédéral continue de réduire les crédits qu'il alloue aux achats indirects et directs. Il nous sera donc difficile de rester partenaire et de ne pas devenir rivaux. En dépit de ces problèmes de plus en plus complexes, le président et tous les autres membres du collège de George Brown croient que les programmes communautaires associés sont utiles et que nous pouvons, grâce à eux, atteindre une population que nous avons toujours mal servie. Notre collège urbain, comme nous aimons l'appeler, s'oriente vers une nouvelle vision de l'apprentissage, vers un réseau coopératif qui vise à aider les gens de tout âge.

**Senator Rousseau:** Do I understand that your budget comes partly from the federal government and partly from the government of Ontario? You said that in 1984 you received part of your budget from the government of Ontario. How much did the federal government give you in 1984?

**Mme Dance:** En ce qui concerne les programmes que j'ai décrits, 95 p. 100 sont financés par le gouvernement fédéral par l'entremise de la Planification de l'emploi, qu'il s'agisse d'achats directs ou indirects. Pour ce qui est de votre deuxième question, sénateur, vouliez-vous savoir ce que la province ou notre collège a reçu?

**Senator Rousseau:** How much money did your college receive from the federal government in 1984?

**Mme Dance:** Je sais qu'avant le lancement de la Planification de l'emploi nous avons reçu près de 14 millions de dollars.



[Text]

down, by the end of this coming fiscal year, to \$7 million through the direct purchase route. According to the Canadian Jobs Strategy, colleges are entitled to bid on the indirect purchase funds to have fair access to them, and that is part of what I have been describing, but in no way will it constitute anywhere near \$7 million.

**The Chairman:** This is out of a total budget of how much?

**Ms. Dance:** For the college I believe it is about \$78 million.

**The Chairman:** So you are looking at a loss of 11 per cent? Believe my arithmetic; seven times 11 is 77, so you are losing 11 per cent?

**Ms. Dance:** Yes.

**Le sénateur Rousseau:** Ceci contribue à diminuer énormément votre programme d'activités. Est-ce que vous allez garder le même programme ou est-ce que vous allez être obligés de le diminuer en raison des contraintes financières?

**Ms. Dance:** That is precisely what is happening. That is why we have just laid off 50 people and that is why we have been told that at least another 50 more might go in the fall. Entire programs have been cut. I am personally concerned because some of the programs that are being cut are programs for women, some of them bridging programs, some of them non-traditional programs. It is of real concern to us.

**Le sénateur Rousseau:** A quelle clientèle offrez-vous ce programme? Quelle clientèle participe à votre programme? Quels sont vos affiliés?

**Ms. Dance:** Ninety-eight per cent of the clientele are disadvantaged adults. They are women who have been out of the work force for a long time, native people, the blind, the physically disabled and the illiterate. Some of our partners are groups like the YWCA, the CNIB, local community centres and community based literacy groups in Toronto. It varies enormously.

**Le sénateur Rousseau:** Vous avez dit aussi que vous leur donnez une attestation d'études. Cela leur permettait de continuer leurs études. Premièrement, peut-on savoir combien de participantes ont pu continuer leurs études. Deuxièmement, est-ce que ces femmes ont pu se trouver un travail, probablement à temps partiel, possiblement pour quelques-unes à temps complet. Est-ce que vous pouvez nous décrire la situation. Dans quelle mesure ce programme est-il rentable économiquement pour les femmes au niveau de leur autonomie.

**Ms. Dance:** I think it is too early to be able to answer your first question because this model is a year-and-a-half old. Many of these programs started a few months ago, and that is why we have placed importance on this program evaluation and the evaluation manual, in order to track and determine exactly what is the process in people being able to move on to further education.

[Traduction]

Ce montant sera ramené à 7 millions de dollars d'ici la fin de la présente année financière en raison de réductions dans les achats directs. D'après les modalités de la Planification de l'emploi, les collèges peuvent présenter une demande en vue d'obtenir des fonds consacrés aux achats indirects. Tous y ont droit au même titre. Cela fait partie de ce que je viens de vous décrire. Toutefois, ce montant n'atteindra sûrement pas les 7 millions.

**Le président:** Cela fait partie d'un budget total qui s'élève à combien?

**Mme Dance:** Le collège a un budget d'environ 78 millions de dollars.

**Le président:** Donc il s'agit d'une perte de 11 p. 100? Vous pouvez vous fier à mes calculs; sept fois onze égalent 77, de sorte que vous perdez 11 p. 100?

**Mme Dance:** Oui.

**Senator Rousseau:** That must lead to your activities' being slashed quite severely. Are you going to keep the same program, or will you be obliged to trim it because of financial constraints?

**Mme Dance:** C'est précisément ce qui arrive. C'est pourquoi nous venons tout juste de mettre à pied 50 personnes. Il y en aura au moins 50 autres qui seront mises à pied cet automne. Des programmes entiers ont été supprimés. Cette question me touche personnellement parce que, parmi les programmes qui ont été supprimés, certains s'adressent aux femmes, d'autres visent la préparation à l'emploi et d'autres des domaines non traditionnels. C'est une question qui nous préoccupe beaucoup.

**Senator Rousseau:** What clientele do you provide this program for? Who participates in your program? Who are your affiliates?

**Mme Dance:** Quatre-vingt-dix-huit pour cent des personnes sont des adultes défavorisées. Il y a des femmes qui ont été absentes du marché du travail pendant très longtemps, des autochtones, des aveugles, des handicapés et des illettrés. Certains de nos partenaires sont des groupes comme le YWCA, le CNIB, des centres communautaires locaux et des groupes d'alphabétisation communautaires situés à Toronto. Les groupes sont très divers.

**Senator Rousseau:** You also said you give credits for the courses they complete, which enables them to continue their studies. First, can you tell us how many participants have managed to continue their studies? And second, have those women been able to find work, most likely part-time but possibly for some full-time? Could you describe the situation for us? To what extent is the program economically profitable for women in terms of making them more independent?

**Mme Dance:** Il est encore trop tôt pour répondre à votre première question parce que ce programme n'existe que depuis un an et demi. Bon nombre des programmes ont commencé il y a quelques mois seulement. C'est pourquoi nous attachons beaucoup d'importance à l'évaluation des programmes et au manuel d'évaluation; nous voulons être en mesure de déterminer par quels moyens les gens peuvent poursuivre leurs études.



*[Text]*

In answer to your second question, I would say much the same thing except for one of the studies that I participated in. This was a study of 24 community based programs for women in metro Toronto which it was conducted two years ago. We found that the range, in terms of job placement, was 80 to 100 per cent. I think this is due to the nature of the program. There is such a support system built in for the women, there is so much counselling offered and a lot of individual work done with each person, that the results seem to be better.

**Le sénateur Rousseau:** Vous avez fait remarquer aussi que la compétition pour les femmes est devenue plus forte. Que faites-vous pour affilier des élèves à votre collège. S'il y a une compétition au niveau de l'admission, que faites vous pour les affilier à votre collège?

**Ms. Dance:** Right now, given that all of the affiliates are funded through Canadian Jobs Strategy, for most of them their specific target population is women. I would say that we have no problem filling the seats. If anything, the problem has been the eligibility criteria under the Canadian Jobs Strategy, the fact that a woman has to be unemployed for three years for job Re-entry or for six months for Job Development. It is not that the college has been insisting that people have, for example, a grade 11 or whatever.

**Le sénateur Rousseau:** Est-ce vous avez une stratégie pour inciter les femmes à entreprendre des études dans des domaines qui ne sont pas traditionnels?

**Ms. Dance:** That is a tough one. As you heard earlier, the college system had programs, until they were cut under CJS, like WITT, Women in Trades and Technology and INTO, which had varying results. More recently, one of the models that we have been attempting to develop is a closer link between the bridging element that is common to a program like WITT and specific skills training. For example, one of our affiliates offers a program for immigrant women in computer aided design and drafting. These women are mainly immigrants from Eastern Europe, so we include a lot of training in English, life skills, job searching, on-the-job training plus formal training in the college. That seems to be a good model. Unfortunately, the funding for that program has not been renewed. We have three or four programs that have not been renewed, and this really concerns me because it is a new way of looking at nontraditional training and of going beyond simply offering a bridging component to actually getting into the skills training.

**Miss Dearing:** How much do your courses cost per participant?

**Ms. Dance:** They are all free. If they are funded under CJS, there is no tuition and the participants receive a training allowance.

*[Traduction]*

Pour ce qui est de votre deuxième question, je répondrai en gros de la même façon, sauf en ce qui concerne une des études auxquelles j'ai participé. Cette étude, qui a été menée il y a deux ans, portait sur 24 programmes communautaires offerts aux femmes dans la région métropolitaine de Toronto. Nous avons découvert que 80 à 100 p. 100 des femmes ont trouvé un emploi, et cela en raison de la nature du programme. Les femmes bénéficient d'un important système de soutien; elles reçoivent de nombreux conseils et chaque personne est suivie de près. C'est pourquoi les résultats semblent être meilleurs.

**Senator Rousseau:** You also commented that the competition for women has got tougher. What are you doing to attract students to your college? If there's competition at the admissions level, what are you doing to attract them to your college?

**Mme Dance:** À l'heure actuelle, tous les programmes associés sont financés par la planification de l'emploi, et la plupart d'entre eux sont destinés aux femmes. Je dirai que nous n'avons aucune difficulté à trouver des candidats. Le problème, s'il en est, tient aux critères d'admissibilité de la Planification de l'emploi. Une femme doit avoir été en chômage pendant trois ans pour pouvoir participer au Programme de réintégration, ou pendant six mois pour pouvoir participer au Programme de développement d'emploi. Ce n'est pas le collège qui exige que les personnes aient terminé, par exemple, leur onzième année.

**Senator Rousseau:** Do you have a strategy for encouraging women to undertake studies in non-traditional areas?

**Mme Dance:** Cette question est difficile. Comme nous l'avons déjà dit, le collège offrait, en vertu de la Planification de l'emploi et avant qu'ils ne soient supprimés, un cours d'introduction de la femme à la technologie et aux métiers et un cours d'introduction aux occupations non traditionnelles, dont le taux de réussite variait. Nous avons essayé récemment de créer un programme axé à la fois sur la préparation à l'emploi, comme le cours d'introduction de la femme à la technologie et aux métiers, et sur l'acquisition de compétences précises. Par exemple, un de nos collèges affiliés offre aux immigrants un programme qui porte sur la conception assistée par ordinateur. Les femmes qui y participent viennent surtout d'Europe de l'Est, de sorte que nous offrons beaucoup de cours d'anglais, de cours sur la dynamique de la vie et sur la recherche d'un emploi, des stages de formation en cours d'emploi et des cours formels. Ce programme semble efficace. Malheureusement, son financement n'a pas été renouvelé. Trois ou quatre programmes ont été suspendus. Cela m'inquiète vraiment parce qu'il s'agit là d'une nouvelle façon d'envisager la formation non traditionnelle qui est axée sur l'acquisition véritable de compétences plutôt que sur une simple préparation à l'emploi.

**Mlle Dearing:** Combien coûtent vos cours par participant?

**Mme Dance:** Ils sont tous gratuits. Aucun frais n'est exigé s'ils sont financés par la Planification de l'emploi. Les participants reçoivent une allocation de formation.

[Text]

**Miss Dearing:** Do you know what the training allowance is?

**Ms. Dance:** It varies according to the number of children. I believe it is \$70 per week if you are a single person, and it goes up to \$110 if you have one child. Then there is a day care allowance of about \$75 per week per child.

**Miss Dearing:** You talked about a student-based curriculum and also flexible admission process which are more centred on the needs of your clients than, in your words, on national standards. Could you explain that a little bit? I am worried about the potential danger of having students decide what they want to learn, with the result that there may be no demand in the market for the skills they have.

**Ms. Dance:** I did not mean that. To illustrate what I was thinking of let me give you an example. Of our affiliates, 10 focus on micro computer skills. Each one of them is catering to a slightly different target group of women. In some cases it is South-East Asian women. In other cases it might be black women who have been on welfare for a number of years. To begin with, each group comes in with a slightly different skill level. As a result we would adjust the entrance requirements accordingly and sometimes the terminal performance objectives are being changed. That is what I meant. It is up to the college and the sponsoring community agency to determine, based on a labour market needs assessment, what are the best skill areas in which to train people. Once that is determined, we try to be very flexible in terms of exactly what are the objectives.

**Miss Dearing:** You have talked about contracts with non-profit organizations. Do you have any contracts with private sector businesses?

**Ms. Dance:** Under the Canadian Jobs Strategy?

**Miss Dearing:** Or just through the Community Outreach Department.

**Ms. Dance:** We have nothing through the Canadian Jobs Strategy. The Ontario Government has a new policy called the Ontario Training Strategy. I do not know whether you remember the program Training in Business and Industry. It is now functioning through the Ontario Skills Development Offices where there is a lot of training going on, particularly with small businesses. However, that is totally different. It is a provincial program that offers subsidies to employers to train their employees in skills of a short-term nature and the training is usually provided on the job.

**Miss Dearing:** So the majority of programs through the Community Outreach Department are funded by CJS?

**Ms. Dance:** Yes, at the moment.

[Traduction]

**Mlle Dearing:** Savez-vous à combien s'élève cette allocation?

**Mme Dance:** Elle varie selon le nombre d'enfants. Je crois qu'elle s'élève à 70 \$ par semaine pour une personne seule, et à 110 \$ si vous avez un enfant. Il y a ensuite une indemnité de garderie qui s'élève à 75 \$ par semaine, environ, par enfant.

**Mlle Dearing:** Vous avez parlé d'un programme conçu par les étudiants, de conditions d'admission souples qui sont axées davantage sur les besoins des étudiants que sur des normes nationales, pour reprendre vos paroles. Pouvez-vous m'expliquer ce que vous entendez par cela? Le fait que ce soient les étudiants qui choisissent leur domaine d'étude m'inquiète un peu, car il risque de n'y avoir aucune demande sur le marché du travail pour les compétences qu'ils ont.

**Mme Dance:** Ce n'est pas ce que je voulais dire. Permettez-moi de vous donner un exemple. Parmi nos programmes associés, 10 portent sur l'acquisition de compétences dans le domaine des micro-ordinateurs. Chacun de ces programmes s'adresse à un groupe de femmes légèrement différent. Dans certains cas, il s'agit de femmes de l'Asie du Sud-Est et, dans d'autres, de Noires qui sont au chômage depuis de nombreuses années. Pour commencer, le niveau de compétence dans chacun de ces groupes est légèrement différent. Nous adaptons donc les critères d'admission au groupe. Il nous arrive même parfois de modifier les objectifs terminaux. C'est ce que je voulais dire. Il revient au collège et à l'organisme communautaire qui fournit les fonds de déterminer, en se fondant sur les besoins du marché du travail, quels sont les meilleurs domaines dans lesquels il faut former les gens. Une fois les domaines choisis, nous essayons de fixer des objectifs très souples.

**Mlle Dearing:** Vous avez parlé de contrats signés avec des organismes à but non lucratif. Signez-vous des contrats avec des entreprises du secteur privé?

**Mme Dance:** Dans le cadre de la Planification de l'emploi?

**Mlle Dearing:** Ou tout simplement par l'entremise du Service de développement communautaire?

**Mme Dance:** Nous n'avons rien signé dans le cadre de la Planification de l'emploi. Le gouvernement de l'Ontario a adopté une nouvelle politique appelée «Stratégie de formation professionnelle de l'Ontario». Je ne sais pas si vous vous rappelez du «Programme de formation commerciale et industrielle». Ce programme relève maintenant des bureaux du ministère de la «Formation professionnelle de l'Ontario», qui s'occupe beaucoup de formation, notamment avec les petites entreprises. Toutefois, ce programme est tout à fait différent. Il s'agit d'un programme provincial qui offre des subventions aux employeurs pour qu'ils puissent former leurs employés dans des domaines où les compétences s'acquièrent assez rapidement. La formation est habituellement donnée en milieu de travail.

**Mlle Dearing:** Donc, la majorité des programmes offerts par la Service de développement communautaire sont financés par la Planification de l'emploi?

**Mme Dance:** Oui, à l'heure actuelle.

[Text]

**Miss Dearing:** Are you looking to other sources of funding?

**Ms. Dance:** Yes.

**Miss Dearing:** Where are you looking?

**Ms. Dance:** To the province.

**Miss Dearing:** You wouldn't, for example, go to the private sector and say "We are brokers of education, and we can put you in touch with people who can train people for you. We could be the intermediate point in helping to develop programs that will suit your needs. Fund us."

**Ms. Dance:** The problem is that private companies will not do it for nothing. You are talking here about disadvantaged adults, the under-employed, not employees. Most companies may be interested in having their employees retrained, but we have not encountered many companies who are that altruistic that they are really concerned about the hundreds of thousands of people on welfare.

**Miss Dearing:** I am not talking about participating in training for the sake of training. I am talking about participating in training so that these people can get jobs.

**Ms. Dance:** The problem right now is with the unemployment rate being what it is in Toronto, these companies have no problem hiring. This has always been the problem, interesting employers in the merits of training. It is not a tradition in this country.

**The Chairman:** Does your college go to an employer and say, "If you need to retrain your workers, we can put on a program for you."

**Ms. Dance:** Yes, through the Ontario Government training strategy. The Ontario Government offers subsidies, and employers will do this because they are paid for the time their employees are off the job for a couple of weeks in some form of upgrading.

**The Chairman:** So you and the employer decide what has to be taught, you draw up a contract and you carry out the training for money?

**Ms. Dance:** Yes.

**Miss Dearing:** You talked about program evaluation within your department. On what standards do you place that evaluation? Are they national or provincial standards for community colleges or for general education?

**Ms. Dance:** It should be clear that what we are developing is an evaluation manual. The manual will be a tool for affiliates and college faculty to evaluate their own programs.

**Miss Dearing:** Just within the Community College Outreach Department?

**Ms. Dance:** Right, although the province has funded the program. I think they want to see it used throughout the prov-

[Traduction]

**Mlle Dearing:** Essayez-vous de trouver d'autres sources de financement?

**Mme Dance:** Oui.

**Mlle Dearing:** A qui vous adressez-vous?

**Mme Dance:** A la province.

**Mlle Dearing:** Vous ne diriez pas par exemple au secteur privé: «Nous sommes des spécialistes de l'enseignement. Nous pouvons vous mettre en contact avec des gens qui peuvent former des employés pour vous. Nous pourrions servir d'intermédiaire et vous aider à élaborer des programmes qui répondront à vos besoins. S'il vous plaît, donnez-nous des fonds.»

**Mme Dance:** Le problème est que les entreprises privées exigent quelque chose en retour. Il est question ici d'adultes défavorisés, de personnes sous-employées et non pas d'employés. La plupart des entreprises souhaiteraient peut-être que leurs employés suivent des cours de recyclage. Mais nous n'avons pas rencontré beaucoup d'entreprises altruistes qui s'inquiètent vraiment du sort des centaines de milliers de chômeurs.

**Mlle Dearing:** Je ne parle pas de participer à des cours de formation sans but précis. Je parle de programmes de formation qui aideront ces gens à trouver un emploi.

**Mme Dance:** Le problème est que ces entreprises n'ont aucune difficulté à embaucher des personnes, compte tenu du taux de chômage qui existe actuellement à Toronto. Il a toujours été très difficile d'amener les employeurs à voir les bienfaits de la formation. Cette pratique n'est pas courante au pays.

**Le président:** Votre collègue s'adresse-t-il à un employeur et lui dit-il: «Si vous avez besoin de recycler vos travailleurs, nous pouvons créer un programme pour vous».

**Mme Dance:** Oui, par l'entremise de la stratégie de formation du gouvernement de l'Ontario. L'Ontario verse des subventions, et les employeurs participent au programme parce qu'ils sont payés pendant les quelques semaines où leurs employés s'absentent du travail pour suivre des cours de recyclage.

**Le président:** Donc c'est vous et l'employeur qui décidez ce qui doit être enseigné. Vous établissez un contrat, vous assurez la formation et, en échange, vous recevez de l'argent?

**Mme Dance:** Oui.

**Mlle Dearing:** Vous avez parlé de l'évaluation des programmes qu'assure votre service. Sur quelles normes vous fondez-vous? S'agit-il de normes nationales ou provinciales qui s'appliquent aux collèges communautaires ou aux cours en général?

**Mme Dance:** Je tiens à préciser que nous sommes en train de préparer un manuel d'évaluation qui permettra aux établissements associés et aux enseignants des collèges d'évaluer leurs programmes.

**Mlle Dearing:** Seulement au sein du Service de développement communautaire?

**Mme Dance:** C'est exact, bien que la province ait financé le programme. Je crois que les autorités voudraient que ce pro-



[Text]

ince because a lot of colleges have gone into different forms of partnerships, be it with industry or the non-profit sector. I think that there is a real lack of creative evaluation mechanisms. So until the manual is completed and we have some experience under our belt, we will not be able to determine what is the bottom line, what is the minimum standard for this kind of work.

**Miss Dearing:** You mentioned the problem of competition with the private sector and with colleges and then with community non-profit organizations. Is not some degree of competition good to ensure that the best quality training is provided?

**Ms. Dance:** Yes, it is. Part of the problem is that to a certain degree there have been cutbacks in the college system, the public education system. Second, in terms of quality, the whole issue of the monitoring of training is part of the problem. I know of many different examples of small entrepreneurs who set themselves up overnight and announce, "Here we are", because they see that there is money in the job re-entry program market. There is no means to ensure the standards of these companies as opposed to a public institution where there is more accountability.

**Miss Dearing:** So you think that there should be more stringent standards and guidelines for private sector institutions giving training through the Canadian Jobs Strategy?

**Ms. Dance:** Absolutely.

**Miss Dearing:** Earlier this morning we heard from a private organization offering training that the reverse is true, that through CEIC programs private firms are very accountable for the kind of training they give, whereas public institutions are not as accountable. How do you react to that statement?

**Ms. Dance:** I can only speak from my experience of the situation in Toronto. I do not know what it is like in, for example, British Columbia. On the one hand, I would agree, and I think most colleges would say that we have work to do, that we are not perfect. That is why I am excited about this kind of work, because I think it is stimulating the college and putting it back in touch. It is becoming a "community college", as it was supposed to be, and it is raising such issues as how do we teach and why do we teach in a certain way when the community approaches it in another way. There are many areas in which we have to change and that is why the province is becoming very concerned about evaluation as a whole. That is why all the colleges are being told to conduct systematic, ongoing reviews of their operations.

With regard to the private sector, I do not see from the cases that I have heard the involvement. To be very honest, even some of our community affiliates that are funded through job

[Traduction]

gramme soit offert à l'échelle de la province parce que bon nombre de collèges ont conclu des ententes différentes avec l'industrie et avec des organismes à but non lucratif. Nous n'avons pas de mécanismes d'évaluation qui sont vraiment innovateurs. Donc, tant que le manuel ne sera pas terminé et que nous n'aurons pas acquis une certaine expérience, nous ne serons pas en mesure de déterminer quelle est la norme minimale pour ce genre de travail.

**Mlle Dearing:** Vous avez parlé du problème de la concurrence avec le secteur privé, les collèges et les organisations communautaires à but non lucratif. N'est-il pas bon d'avoir une certaine concurrence pour obtenir la meilleure formation possible?

**Mme Dance:** Si. Une partie du problème vient du fait qu'il y a eu certaines réductions décrétées dans les collèges et dans le système d'écoles publiques. Deuxièmement, pour ce qui est de la qualité, la question du contrôle de la formation fait également partie du problème. Je sais qu'il y a beaucoup de petites entreprises qui ont été créées du jour au lendemain et qui ont fait connaître leur existence parce qu'elles savaient que les programmes de réintégration professionnelle constituaient un marché lucratif. Il n'existe aucun moyen de vérifier les normes de ces entreprises par rapport à celles des établissements d'enseignement publics où l'on assure un contrôle plus sévère.

**Mlle Dearing:** Donc vous croyez qu'il faudrait appliquer des normes plus sévères à l'égard des établissements privés qui offrent des programmes de formation par l'entremise de la Planification de l'emploi?

**Mme Dance:** Absolument.

**Mlle Dearing:** Les représentants d'une entreprise privée qui offre des cours de formation ont affirmé ce matin que l'inverse est également vrai, que les entreprises privées assument vraiment la responsabilité de la formation qu'elles dispensent par l'entremise des programmes de la CEIC, contrairement aux établissements publics. Êtes-vous du même avis?

**Mme Dance:** Je ne peux que parler de l'expérience que j'ai vécue à Toronto. Je ne sais pas comment les choses se passent en Colombie-Britannique par exemple. D'un côté, je suis un peu du même avis et je crois que la plupart des collèges diraient que nous avons beaucoup de travail à accomplir, que nous ne sommes pas parfaits. C'est pourquoi ce genre de travail m'intéresse tellement; il s'agit d'une expérience stimulante pour le collège en ce sens qu'elle le remet en contact avec la réalité. L'établissement est en train de se transformer en «collège communautaire», comme cela devait être le cas; nous nous interrogeons sur la façon dont nous enseignons quelque chose et nous nous demandons pourquoi nous l'enseignons de cette façon alors que la collectivité, elle, utilise une autre méthode. Il existe de nombreux domaines où des changements s'imposent. C'est pourquoi la province s'intéresse de plus en plus à la question de l'évaluation. C'est aussi la raison pour laquelle on a demandé à tous les collèges de procéder à des examens systématiques et soutenus de leurs activités.

Je ne crois pas que l'on puisse dire la même chose du secteur privé. Il est vrai que certains de nos programmes communautaires associés qui sont financés par le programme de réinté-

*[Text]*

re-entry, where they are the project manager, have had as many as five project managers in eight months, none of whom understand the program and none of whom have conducted the kind of monitoring I think we are interested in.

**The Chairman:** I am most grateful to you for having taken the time to come to see us.

I would now like to ask the National Action Committee to come to the witness table.

**Ms. Rebecca Coulter, Chairman, National Action Committee on the Status of Women Subcommittee on Training:** Mr. Chairman, first, I would like to ask my colleagues to introduce themselves.

**Mme. Madeleine Parent:** Je m'appelle Madeleine Parent, je suis membre du comité exécutif du comité canadien d'action.

**Mme. Suzanne Girard:** Je m'appelle Suzanne Girard, je représente le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au marché du travail, groupe membre du NAC.

**Mme Lise Leduc:** Je m'appelle Lise Leduc, du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail du Québec.

**Le président:** Merci.

**Ms. Coulter:** We have sent a brief to you. I hope that it has been circulated. There is a brief summary on the first sheet where there are a number of points that I would like to emphasize at this time.

First, in talking about training, NAC, as a representative of over 500 women's groups in this country representing several million women, would like to say that we recognize that training is not the answer to all the problems facing our society. Structural unemployment is an extremely difficult problem. It will not be solved simply by tinkering with training programs and training systems.

**The Chairman:** For emphasis will you please repeat that. It is a point that I love making, and I would love to hear it from you again.

**Ms. Coulter:** We would like to emphasize that training programs and that training systems are not the complete answer to the unemployment problem in this country and that much greater steps have to be taken in order to resolve the unemployment crisis. We also emphasize that unemployment is a particularly difficult problem for women and that unemployment rates amongst specific groups of women, as you will note on page one of the brief, are particularly high. On page 2 of the brief we emphasize that lack of training or education cannot be seen as the only or even the primary cause of high levels of unemployment. We talk about some of the other problems related to women's employment difficulties, namely, the need for the provision of pay equity and social support systems, such as universally accessible quality day care.

Having made those introductory comments, however, we would emphasize, nonetheless, that there are direct links between education and employment. Women with higher levels of education are less likely to become unemployed than women with lower levels of education. This suggests the need to

*[Traduction]*

gration professionnelle et qui étaient dirigés par eux ont eu jusqu'à cinq directeurs de projet en huit mois. Aucun de ces directeurs ne comprenait le programme et aucun n'a effectué le genre d'évaluation qui nous intéresse.

**Le président:** Je vous remercie d'avoir pris le temps de venir témoigner devant nous.

Je demanderais maintenant au Comité canadien d'action de prendre la parole.

**Mme Rebecca Coulter, présidente, Comité canadien d'action sur le statut de la femme, Sous-comité sur la formation:** Monsieur le président, je voudrais tout d'abord demander à mes collègues de se présenter.

**Mrs. Madeleine Parent:** My name is Madeleine Parent and I am a member of the National Action Committee.

**Mrs. Suzanne Girard:** My name is Suzanne Girard and I represent the Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au marché du travail, a member association of the NAC.

**Mrs. Lise Leduc:** My name is Lise Leduc and I also represent the Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail du Québec.

**The Chairman:** Thank you.

**Mme Coulter:** Nous vous avons envoyé un mémoire. J'espère que vous l'avez distribué aux membres du Comité. Le bref résumé qui figure à la première page contient plusieurs points que je voudrais aborder maintenant.

Premièrement, en ce qui concerne la formation, le Comité canadien d'action, qui représente plus de 500 groupements féminins regroupant plusieurs millions de femmes, reconnaît que la formation n'est pas la réponse à tous les problèmes de notre société. Le chômage structurel est un problème très complexe qu'on ne pourra pas régler simplement au moyen de programmes et de systèmes de formation.

**Le président:** Pourriez-vous répéter ce que vous venez de dire? C'est un point que j'aime bien soulever et je serais ravi de vous entendre le répéter de nouveau.

**Mme Coulter:** Nous tenons à souligner que les programmes et les systèmes de formation ne peuvent résoudre à eux seuls le problème du chômage dans ce pays. Il faut prendre des mesures plus concrètes pour l'enrayer. Nous tenons également à faire remarquer que le chômage constitue pour les femmes un problème particulièrement difficile et que le taux de chômage est très élevé chez certains groupes de femmes, comme l'indique la première page du mémoire. À la page 2 du mémoire, nous faisons ressortir que l'absence de formation ou d'instruction ne peut être considérée comme la seule ni la principale cause du taux élevé de chômage. Nous décrivons certains des autres problèmes liés à l'emploi des femmes, soit la nécessité d'assurer la parité salariale et de prévoir des programmes d'aide sociale, notamment un bon système de garde d'enfants universel.

Cela dit, il existe néanmoins des liens directs entre l'éducation et l'emploi. Les femmes qui ont fait des études supérieures sont moins susceptibles de se retrouver au chômage que celles qui ont moins d'instruction. Il faut donc rendre les écoles secondaires et les établissements postsecondaires plus accessi-



## [Text]

improve accessibility and retention rates for women in secondary schools and post-secondary institutions of all kinds. We also need to devise ways to improve women's participation in the pure and applied sciences. A study conducted by the CEIC suggests that 60 per cent of Canada's employment growth in the next decade will occur in occupations requiring highly skilled and qualified persons. We would like to emphasize, therefore, the need for providing training and education for women in those areas where 60 per cent of employment growth is to occur.

I should now like to talk specifically about the Canadian Jobs Strategy Training Program. The program was established, according to the publicity surrounding its announcement, with a number of goals in mind. One of its specific goals was to improve training opportunities for women. It was noted that Canada does need a highly skilled and technologically sophisticated work force, and the Canadian Jobs Strategy was supposed to provide women with the opportunities to become part of that work force. However, the statistics that we have been able to obtain, although not complete, suggest that this is not happening, and that in fact the majority of training being provided to women through the Canadian Job Strategy is still in traditional low income sectors of the economy, namely the clerical, sales and service field, which predictions suggest will only provide for 40 per cent of the employment growth in this country over the next decade.

As you can see from the statistics provided in Table 1 on page 3, my claim that training for women is in traditional-paying occupations. That is born out from the planning and monitoring branch of the CEIC.

Women's participation rates in the Skills Shortages Section of the CJS Program actually declined over the past few months, and it is in this Skills Shortages Section where women or men could be trained for the highly sophisticated technological occupations. So, we are very concerned about that. We find this particularly troublesome since the first ministers meeting both in 1985 and 1986—most recently in November, 1986—indicated that training programs for women would be one of the areas for emphasis in order to achieve women's economic equality. The women of Canada, however, still await the implementation of meaningful programs which will, amongst other things, combat ghettoization in the low-paying traditional occupations.

Several additional and more specific concerns need to be raised about training programs. Many of these issues have been ongoing. They are not peculiar or particular to the CJS. They have been ongoing difficulties that have been identified by many women's groups involved in training over the past few years.

We see a concern with the concentration in CJS on the private sector. We feel that emphasis on the private sector for training may actually increase problems for women, for private initiatives have tended to simply replicate existing inequities in the economy and have not dealt with previously identified difficulties.

## [Traduction]

bles aux femmes pour améliorer le taux de persévérance scolaire de celles-ci. Nous devons également trouver des moyens d'accroître la participation des femmes dans le domaine des sciences pures et appliquées. D'après une étude effectuée par la CEIC, 60 p. 100 des nouveaux emplois créés au Canada au cours de la prochaine décennie le seront dans des domaines qui exigent un personnel hautement qualifié et spécialisé. Il sera donc nécessaire d'offrir une formation aux femmes dans ces domaines.

Je voudrais maintenant parler de Planification de l'emploi. On a créé ce programme avec un certain nombre d'objectifs en tête si l'on se fie à tout ce qui a été dit lorsqu'il a été lancé. Un des objectifs précis était d'améliorer les possibilités de formation offertes aux femmes. On a fait remarquer que le Canada avait besoin de travailleurs hautement spécialisés et perfectionnés et que la Planification de l'emploi devait fournir aux femmes les moyens de faire partie de ce groupe. Toutefois, les statistiques que nous avons pu obtenir, même si elles ne sont pas complètes, montrent que ce n'est pas ce qui se passe. En fait, une grande partie de la formation assurée aux femmes par l'entremise de la Planification de l'emploi se fait toujours dans des domaines qui relèvent de secteurs mal rémunérés, assume le travail de bureau, les ventes et les services. En outre, on prévoit que ces domaines ne compteront que pour 40 p. 100 des emplois qui seront créés au Canada au cours de la prochaine décennie.

Comme le montrent les statistiques fournies au tableau 1 de la page 3, la formation que l'on assure aux femmes touche des domaines traditionnels. Ces données proviennent de la Division de la planification et du contrôle de la CEIC.

Le nombre de femmes qui ont participé au Programme d'acquisition de compétences a, en fait, diminué au cours des derniers mois. Ce programme permet aux femmes et aux hommes d'obtenir les compétences voulues pour occuper des postes très spécialisés. Cette question nous préoccupe beaucoup, d'autant plus que les premiers ministres ont indiqué, lors de la conférence de 1985 et de 1986—la dernière fois en novembre 1986—qu'ils allaient accorder une attention particulière aux programmes de formation destinés aux femmes pour aider celles-ci à atteindre l'égalité économique. Les Canadiennes, toutefois, attendent toujours la mise en application de programmes efficaces qui leur permettront, entre autres, d'éviter d'être confinées dans les domaines traditionnels peu payants.

Plusieurs autres problèmes plus précis concernant les programmes de formation doivent être examinés. Bon nombre de ceux-ci existent depuis longtemps. Ils ne sont pas propres à la Planification de l'emploi. Ces difficultés ont été relevées au fil des ans par de nombreux groupements féminins s'occupant de formation.

Nous trouvons inquiétant que la Planification de l'emploi vise surtout le secteur privé. Nous croyons que le fait de compter sur le secteur privé pour assurer la formation risque d'accroître les problèmes des femmes, car les initiatives du secteur privé ne font que reproduire les inégalités existantes dans l'économie et ne font rien pour régler les problèmes déjà décelés.



*[Text]*

In the view of NAC, existing private sector initiatives should be carefully evaluated before any expansion occurs, and organizations and institutions, whether public or private, without experience in women's training programs should be closely monitored. It is our view that the profit motive has no place in the provision of training and educational opportunities.

The evidence we have been able to accumulate further suggests that many colleges and other post-secondary institutions with experience in training women have, in fact, been forced to lay off or re-assign experienced personnel and close their training programs as funds were diverted elsewhere. This loss of expertise and skills within the institutional sector is very unfortunate and will likely have long-term repercussions.

It also appears that funding for bridging programs for women is being substantially cut back. Bridging programs, which provide women, especially those entering the non-traditional occupations and those re-entering the work force after a prolonged absence, with basic skills upgrading, career counseling and personal support, have a proven track record of success. Reduction in support for them will have very serious consequences, especially for those women who are the most severely disadvantaged of all and require the services that bridging programs provide.

In addition, we note that regulations and training programs ought to be flexible enough to accommodate the realities of women's lives. For example, women wishing to apply to the Job Re-entry Option must have been out of the labour force for three years. Thus, women who are forced to work at minimum wage jobs in order to survive and cannot be out of the labour market for any period of time are closed out of this and other training opportunities. In addition, it would be helpful to women if part-time training options were expanded.

We also feel that the content of many programs needs attention. Training programs which provide women with a substantial body of generic skills would, in the long run, be of more assistance to the women themselves and would contribute more to upgrading the skills of the Canadian work force than training in limited job-specific skills.

In many cases, training periods need to be lengthened. For example, immigrant women have identified inadequacies in language training programs which result from the fact that learning periods are too short or are, in some instances, non-existent. Given that fluency in either French or English is an absolute necessity in order to advance in a work force that is heavily reliant on the spoken and written language, language training programs for immigrant women must provide the opportunity to develop both a general level of skills as well as a competency in the specialized language of particular work places. In addition, the teaching materials in language training

*[Traduction]*

Le Comité canadien d'action croit qu'il faudrait bien réexaminer les programmes du secteur privé avant de les élargir. De plus, les organismes et les établissements publics ou privés qui n'ont aucune expérience dans le domaine de formation pour les femmes devraient être suivis de près. Nous sommes d'avis que la question des profits n'a pas sa place dans la prestation de programmes de formation et d'éducation.

Les données que nous avons accumulées montrent également que de nombreux collèges et établissements postsecondaires qui offrent des programmes de formation pour les femmes ont, en fait, été obligés de mettre à pied ou de réaffecter des employés expérimentés et de supprimer des programmes de formation au fur et à mesure que les fonds destinés à ceux-ci étaient utilisés ailleurs. Cette perte de savoir et de compétences au sein de ce secteur est déplorable et risque entraîner des répercussions à long terme.

Il semblerait également que les fonds consacrés aux programmes de préparation à l'emploi destinés aux femmes subissent des réductions importantes. Ces programmes, qui permettent aux femmes, surtout à celles qui occupent des emplois non traditionnels et à celles qui réintègrent le marché du travail après une absence prolongée, de perfectionner leurs connaissances de base, d'avoir accès à des services d'orientation professionnelle et à des services d'aide, ont toujours donné d'excellents résultats. La réduction des fonds consacrés à ces programmes entraînera des conséquences graves, surtout pour les femmes les plus défavorisées qui ont besoin de ces services.

En outre, nous remarquons qu'il faudrait assouplir davantage les règlements et les critères des programmes de formation pour leur compte des besoins des femmes. Par exemple, les femmes qui souhaitent participer au Programme d'intégration professionnelle doivent avoir été absentes du marché du travail pendant trois ans. Ainsi, celles qui sont obligées de travailler au salaire minimum et qui ne peuvent s'absenter du marché du travail n'ont pas le droit de participer à ce programme et de se prévaloir des autres possibilités de formation. En outre, il serait dans l'intérêt des femmes que l'on augmente le nombre de programmes offerts à temps partiel.

Nous estimons également qu'il faut examiner le contenu de nombreux programmes. Les programmes de formation qui permettent aux femmes d'acquérir de vastes compétences générales seraient, à long terme, plus utiles aux femmes mêmes et plus avantageux pour les travailleurs canadiens, car ils leur donneraient l'occasion de perfectionner leurs connaissances plutôt que d'acquérir des compétences limitées dans un domaine précis.

Dans de nombreux cas, les périodes de formation doivent être prolongées. Par exemple, des immigrantes ont relevé des lacunes dans les programmes de formation linguistique, qui sont dues au fait que les périodes d'apprentissage sont trop courtes et parfois même inexistantes. Étant donné que la maîtrise du français ou de l'anglais est absolument essentielle pour progresser dans un marché du travail qui attache beaucoup d'importance à la langue écrite et parlée, les cours de langue pour les immigrantes doivent permettre à celles-ci d'acquérir un niveau de compétence générale et de se spécialiser dans la langue d'usage au travail. Le contenu de ces cours devrait être

**[Text]**

programs should be revised to include information on topics such as employment law and human rights, so that immigrant women workers would be aware of their rights in this country.

The eligibility criteria for admission to language training programs also continues to discriminate against many immigrant women in ways which have been well documented. I outline some of the ways in which immigrant women suffer discrimination in terms of language training programs. A number of studies have been done on that. Those are referred to in the Bibliography attached to the brief.

We note as well that immigrant women with professional training also face a number of barriers when they come to Canada, although ironically it is often their professional training which allows them entry in the first place. A major concern for these women has been the lack of recognition in Canada of their credentials and their experience. So, we ought to devise a system which will allow for the unprejudiced evaluation of the professional qualifications of immigrant women, as well as for a fair assessment of previous experience. By denying these women an opportunity to engage in the work in which they have training and experience, we discriminate against them individually and collectively and foolishly waste human resources which could benefit the country as a whole.

The federal and provincial governments have committed themselves to economic equality for women. A major step in achieving that goal would be the implementation of a training and education strategy that took the realities of women's lives into account and provided the supports and services that women need. While training programs are not a panacea for unemployment and the other economic woes facing this country, training must be an important component of the necessarily larger strategy which would result in full employment and real economic equality for women.

I would like to turn now to one of my colleagues for further comment.

**Mme Suzanne Girard, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au marché du travail (CIAFT), Groupe membre du NAC:** Permettez-moi au tout début de vous présenter très, très sommairement le CIAFT. C'est un regroupement d'intervenantes féminines qui travaillent auprès de 5,000 femmes-années qui veulent réintégrer le marché du travail au Québec.

Notre regroupement aimerait à ce stade-ci faire quelques constats et apporter des recommandations qui sont complémentaires à ce qui a été dit précédemment.

Pour le CIAFT l'accès à la formation professionnelle qualifiante et porteuse d'avenir est l'un des éléments majeurs pour l'atteinte de l'égalité économique des femmes. En tout premier lieu, il m'apparaît important de traiter des allocations de formation allouées aux femmes. Présentement, les allocations de formation sont allouées en fonction du statut marital. Le CIAFT s'oppose à ce principe, et plus fortement encore, lorsqu'il s'agit d'un programme où la formation professionnelle est donnée par alternance, c'est-à-dire formation théorique et formation pratique. Par pratique, on entend heures travaillées en industrie. Nous faisons ici référence au programme intégral-

**[Traduction]**

révisé de façon à inclure des renseignements sur des sujets comme le droit du travail et les droits de la personne, pour que les immigrantes puissent être conscientes de leurs droits dans ce pays.

Les critères d'admission des programmes de formation linguistique continuent également de défavoriser de nombreuses immigrantes. J'en décris ici quelques-uns. D'ailleurs, un certain nombre d'études ont été faites à ce sujet, vous en trouverez la liste dans la bibliographie annexée au mémoire.

Nous notons également que les immigrantes ayant reçu une formation professionnelle doivent franchir un certain nombre d'obstacles lorsqu'elles viennent au Canada. Fait paradoxal, c'est souvent leur formation professionnelle qui leur permet d'entrer au Canada en premier lieu. La non-reconnaissance, au Canada, de leurs diplômes et de leur expérience constitue une des principaux problèmes de ces femmes. Nous devrions donc mettre sur pied un système pour évaluer de façon objective les compétences et les antécédents professionnels des immigrantes. En les empêchant d'exercer le métier dans lequel elles ont acquis une formation et une expérience, nous les défavorisons, individuellement et collectivement, et gaspillons des ressources humaines qui pourraient être utiles à l'ensemble du pays.

Le gouvernement fédéral et les provinces se sont engagés à assurer l'égalité économique des femmes. Ils pourraient y arriver en adoptant une politique en matière de formation et d'éducation qui tiendrait compte des besoins des femmes et qui leur fournirait les services dont elles ont besoin. Bien que les programmes de formation ne constituent pas une panacée pour le chômage et les autres problèmes économiques auxquels notre pays est confronté, la formation doit constituer un élément important d'une politique générale qui favoriserait le plein emploi et qui permettrait aux femmes d'atteindre effectivement l'égalité économique.

Je voudrais maintenant laisser la parole à un de mes collègues.

**Mrs. Suzanne Girard, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au marché du travail, NAC Member Association:** I would like to begin by describing the CIAFT very briefly. Our organization works closely with 5,000 women seeking to rejoin the labour force in Quebec.

At this time, we would like to make a number of observations and formulate recommendations that fall in line with what has been said previously.

The CIAFT views access to qualified professional training as a key element to achieving economic equality for women. First of all, the question of training allowances for women needs to be addressed. Currently, training allowances are allocated on the basis of marital status. The CIAFT objects to this principle and even more so when the training program in question combines theoretical training with practical training. By practical training, we mean on-the-job training. We are referring here to the Canadian Jobs Strategy occupational retraining program. We believe that the amount of the allowances granted should be the same, to ensure equity.



## [Text]

tion, ré-intégration professionnelle qui fait partie de la Planification de l'emploi. Nous croyons que le nivellement des allocations est essentiel dans un contexte d'équité.

Certains critères d'admissibilité de la planification de l'emploi pénalisent les femmes et tout principalement le critère absence: pendant 24 des 30 dernières semaines. Une grande portion des femmes, des Canadiennes, sont présentement dans une situation précaire sur le plan de l'emploi. Ces dernières ne devraient pas être exclues de certains programmes de la Planification de l'emploi sur le seul fait d'avoir travaillé pendant une certaine période.

Le regroupement s'inquiète de plus, du glissement des enveloppes budgétaires de formation professionnelle vers les entreprises. Le nouveau rôle qu'on semble vouloir donner à l'entreprise, nous laisse sceptique à prime abord pour ce qui est de la formation dispensée aux femmes. Il est important de se rappeler que présentement nous retrouvons peu de femmes qui occupent des tâches non-traditionnelles dans les entreprises. Donc, il nous est aisé d'affirmer qu'une très grande partie des nouveaux budgets alloués à la formation en entreprise ne bénéficieront pas aux Canadiennes.

Les femmes et l'intégration sur le marché du travail dans les emplois non-traditionnels: selon une étude commandée par le Conseil économique du Canada, l'intégration des femmes dans des emplois non-traditionnels tels qu'ouvriers qualifiés, cols bleus et travailleurs du secteur de la construction, n'auraient marqué aucune croissance significative pendant les dix dernières années. Elles seraient moins de un pourcent de la main-d'oeuvre dans ces secteurs d'emplois. Et toujours selon la même étude, l'un des éléments de solution serait d'augmenter l'accessibilité aux femmes à la formation professionnelle non-traditionnelle. Malheureusement, aucune mesure spécifique n'a été prise dans la présente stratégie «Planification de l'emploi» pour les femmes en ce sens. Nous croyons que c'est par un ensemble de mesures incitatives, c'est-à-dire budgétaires, soutien aux organismes qui oeuvrent dans ce domaine et aux employeurs, que nous pourrions constater un changement notoire dans la structure professionnelle au Canada.

C'était les quelques points qu'on aimait ajouter.

**Le président:** Nous avons eu comme témoin, M. John Edwards qui est le Sous-ministre associé de l'emploi et de l'immigration Canada. On lui a véhiculé ces critiques, par exemple, qu'il faut avoir été en chômage ou en dehors du lieu de travail pendant trois ans avant de pouvoir bénéficier du programme «re-entry» et aussi le 24-30. Il nous a répondu que ces programmes-là sont destinés à résoudre des problèmes très spécifiques. Par exemple, le 24-30 c'est pour aider les gens qui sont en chômage depuis longtemps. Le trois ans, c'est pour la femme qui est restée à la maison pour élever un enfant ou deux. Il y a d'autres programmes qui s'occupent des autres cas. C'est ce qu'on nous a suggéré. Auriez-vous l'amabilité de commenter là-dessus.

**Mme Girard:** J'aimerais revenir à l'aspect des chômeuses et des chômeurs de longue durée. Il faut se rappeler que les femmes qui sont dans un emploi précaire, c'est-à-dire une femme qui est serveuse à 23 heures semaine, qui est mise en disponibi-

## [Traduction]

Women are penalized by some of the CJS's eligibility criteria, primarily by the stipulation that a person has to have been unemployed for 24 of the previous 30 weeks. A great many Canadian women are in tenuous job situations. They should not be excluded from certain CJS programs simply because they have been employed for a certain period of time.

We are growing increasingly concerned about the decline in the occupational training funds awarded to businesses. We are skeptical about what will happen to the training given to women, considering the role business is taking on. It is important to remember that few women hold down non-traditional jobs in industry. Therefore, we can safely say that a large portion of the new training budgets for industry will not benefit Canadian women.

With respect to integrating women into non-traditional jobs, a study commissioned by the Economic Council of Canada showed that there has been no significant increase over the last six years in the number of women in non-traditional jobs such as skilled, blue collar and construction workers. Women account for less than 1 per cent of all workers in these sectors. Still according to the same study, one solution would be to increase the accessibility of non-traditional occupational training to women. Unfortunately, the Canadian Jobs Strategy contains no specific provisions for women. We believe that through a series of budgetary incentives designed to support organizations working in these areas and employers, we will be able to observe a discernible change in Canada's occupational training structure.

These were just a few of the comments I wanted to make.

**The Chairman:** One of the witnesses was Mr. John Edwards, the Associate Deputy Minister at Employment and Immigration Canada. Certain criticisms were raised, particularly regarding the requirement that a person has to have been unemployed or outside the labour force for three years before being able to benefit from the re-entry program. The 24-30 week requirement was also criticized. Mr. Edwards informed us that these programs are designed to correct very specific problems. For example, the 24-30 week requirement is designed to help those who have been out of work for some time. The three-year provision is designed to help women who have remained at home to raise one or two children. Other programs are geared to other situations. This was Mr. Edwards' response. Would you care to comment?

**Mrs. Girard:** Getting back to the issue of men and women who have been unemployed for a long time, it should be remembered that women who are in tenuous job situations, for example a woman who waits tables 23 hours a week and who is



**[Text]**

lité ou qui est mise en chômage n'aurait pas accès au programme de ré-intégration ou de formation professionnelle. Est-ce qu'on peut considérer qu'une femme qui a un emploi de 22, 24, 28 heures semaine à 4.35 \$, comme c'est le cas au Québec, qu'elle n'est pas dans une situation critique. Et, si on fait référence aux autres programmes disponibles pour les femmes, malheureusement pour ce qui est du Québec avec le système de la formation professionnelle qui existe, il y a présentement aucun autre soutien pour les femmes, en terme de formation professionnelle à moins qu'elles ne soient bénéficiaires d'aide sociale et qu'elles bénéficient du programme à rattrapage scolaire.

Donc, actuellement les femmes ne bénéficient pas de d'autres programmes et on doit, comme intervenantes, suggérer aux femmes de ne pas bouger, de rester chez-elles. Ce n'est vraiment pas une recommandation qu'on doit se permettre de faire. Pourtant si ces dernières retournent d'une façon sporadique sur le marché du travail, parce que les femmes sont des chômeuses chroniques et cycliques, elles sont totalement exclues d'une stratégie qui veut atteindre l'objectif d'égalité économique des femmes.

**Le président:** Est-ce que vous suggérez par votre exemple, que la femme qui est serveuse 23 heures par semaine à 4.65 \$ de l'heure, même si elle continue à travailler, devrait avoir accès à des programmes qui amélioreraient ses qualifications pour qu'elle puisse améliorer son statut?

**Mme Girard:** Évidemment, je pense que les statistiques le démontrent, l'écart de revenu annuel s'accroît entre les femmes et les hommes au Canada. Je pense qu'il faut faire en sorte que les femmes aient accès à des mesures spéciales pour qu'elles ne soient plus pauvres. Vous savez que 3 personnes sur 5 qui sont pauvres au Canada se sont des femmes. Et, l'une des premières conséquences de la pauvreté c'est le fait qu'elles ne sont pas dans des secteurs d'emplois porteurs d'avenir où elles n'ont pas accès à des mesures qui leurs sont pas spécifiques.

**Le président:** Pourquoi croyez-vous qu'ils ont choisi ce chiffre de trois ans. Je ne comprend pas très bien.

**Mme Girard:** La logique? Je peut difficilement parler de la logique dans ce cas-ci. Je ne sais pas si ma collègue y trouve une certaine logique, moi je n'en vois pas dans le cas des trois ans.

**The Chairman:** Do you know why they picked that number? Did you make representations to them? Did you ask them why three, why not two and a half, why not ten?

**Ms. Coulter:** No, we have never asked them why three years. We have made presentations criticizing the program. We have identified that as a problem, but we have not asked them specifically why they picked three years. I would imagine that it might reflect a view that a woman, having had her child, can return to the work force after three years.

**The Chairman:** Miss Dearing has just told me that we were given an answer to this question. They had been planning to make it seven years but political pressure reduced it to three.

**[Traduction]**

laid off, will not be eligible for a job re-entry training program. Are we saying that a woman who works 22, 24 or 28 hours per week at \$4.35 per hour, as is the case in Quebec, is not in a critical situation? Unfortunately, given Quebec's occupational training system, there are no other such programs available to women, unless they are welfare recipients or involved in education programs.

As workers in this field, we must suggest to these women that they stay put. That's not the recommendation we would prefer to make. Yet, when these women return sporadically to the labour force, since women are indeed chronically and cyclically unemployed, they are totally excluded from a strategy, the objective of which is economic equality for women.

**The Chairman:** Are you suggesting, given your example, that a woman who waits on tables 23 hours per week and who earns \$4.65 per hour should, even if she continues to work, have access to programs to upgrade her skills and thus improve her employment position?

**Mrs. Girard:** Statistics clearly show that the annual income gap between Canadian men and women is growing. We must take steps to ensure that women have access to programs which will help them escape the cycle of poverty. Women account for 3 of every 5 poor Canadians. One of the first consequences of poverty is that women do not work in sectors where advancement is possible. They do not have access to measures designed specifically for them.

**The Chairman:** Why do you think they decided on a period of three years. I don't understand this point very well.

**Mrs. Girard:** I too fail to see the logic in this decision. I don't know if my colleague does, but I don't understand why three years was chosen as the benchmark.

**Le président:** Savez-vous pourquoi ils ont choisi ce chiffre? Leur avez-vous exposé vos vues? Leur avez-vous demandé pourquoi ils avaient choisi trois ans plutôt que deux ans et demi ou dix?

**Mme Coulter:** Non, nous ne leur avons jamais demandé pourquoi ils avaient choisi trois ans. Nous leur avons exposé nos objections. Cela constitue pour nous un problème, mais nous ne leur avons pas demandé de façon précise pourquoi ils s'étaient arrêtés à trois ans. J'imagine qu'ils ont pensé qu'une femme, après avoir eu un enfant, voulait réintégrer le marché du travail après trois ans.

**Le président:** Mademoiselle Dearing vient de me dire qu'on a déjà répondu à cette question. Ils avaient l'intention de fixer ce chiffre à sept ans mais, à cause de pressions politiques, ils l'ont ramené à trois.

[Text]

**Miss Dearing:** They did studies on how long women had been out of the labour market. The average of those most in need was seven years, so they thought, "We will make the criterion based on the average and what is needed for the average Canadian woman." As the Chairman said, when they were trying to develop a program, they realized that political realities were such that there was no way that they could make the criterion that stiff, and they then reduced it to three years.

**Mme Madeleine Parent, Comité exécutif du comité canadien d'action:** Si vous me permettez, monsieur le président, il me semble qu'un jugement comme celui qu'ils ont fait, vient de leurs préjugés à l'égard des femmes. Ils ont décidé que si une femme a un enfant, elle devrait rester à la maison pour un certain temps et ensuite elle aurait accès à certains programmes très modestes de formation. Mais, la femme elle-même qui peut être dans une grande insécurité à cause de sa dépendance économique et qui peut être très malheureuse, n'a pas le choix. Elle est réduite à ce statut de dépendance qu'elle le veuille ou pas. Ensuite, on se demande comment il se fait qu'il y a tellement de violence dans certaines familles. Il me semble que si on disait que les femmes devraient avoir le droit de choisir, quand elles trouvent nécessaire pour elles-même d'aller travailler, que l'on ne mettrait pas cette limite-là. Elles auraient accès à la formation quand elles jugent qu'elles en ont besoin.

Cela me fait penser à un autre aspect de nos lois, où des immigrantes qui sont parrainées, n'ont pas droit à des cours de formation dans une langue seconde, parce que le parrain ou la marraine sont censés leur trouver le moyen d'apprendre la langue. La conséquence c'est que ces femmes, pendant les années de leur parrainage, se trouvent d'avantage «ghettoisées» parce qu'elles n'apprennent pas la langue. Alors, elles ont seulement accès aux emplois les plus pauvres, les plus insécures. Qu'elles veuillent ou pas apprendre la langue, elles n'ont pas accès à ces programmes alors que nous avons des enseignants et des enseignantes qui chôment et qui voudraient leur enseigner la langue.

**Le président:** Est-ce vous avez une idée du nombre de femmes qui se trouvent dans ce groupe?

**Mme Parent:** Non, il faudrait savoir combien de femmes sont parrainées.

**Le président:** Peut-être que le ministère de l'emploi et de l'immigration pourra nous le dire. Vraiment, si je vous comprend bien, si une femme est parrainée, elle n'a pas droit à des cours de langue. C'est ce que vous dites?

**Mme Parent:** Sous le programme de formation du gouvernement, oui. J'ai travaillé avec beaucoup de femmes immigrantes dans le grand Toronto, par exemple, dont le père a appris la langue parce que c'est entendu qu'il faut qu'il gagne sa vie au Canada. Les enfants apprennent la langue parce qu'ils vont à l'école et la jeune mère se trouve réduite aux emplois les plus précaires et bien souvent les moins payants parce qu'elle ne parle pas la langue du pays. Elle se trouve un peu enfermée de cette façon alors qu'elle a deux tâches, très souvent, le travail à l'usine et le travail à la maison.

**Le président:** Madame Rousseau.

[Traduction]

**Mlle Dearing:** Ils ont fait des études sur le nombre d'années pendant lesquelles les femmes avaient été absentes du marché du travail. La moyenne était de sept ans, de sorte qu'ils ont pensé: «Nous établirons ce critère en fonction de cette moyenne et des besoins de la femme canadienne moyenne.» Comme le président l'a dit, lorsqu'ils ont essayé d'élaborer un programme, ils se sont rendu compte qu'ils ne pouvaient établir un critère aussi rigide en raison des réalités politiques. C'est pourquoi ils l'ont ramené à trois.

**Mrs. Madeleine Parent, Executive Committee, National Action Committee:** If I may, Mr. Chairman, it seems to me that a decision such as this arises from existing prejudices against women. Officials decided that if a woman has a child, she should stay home for a certain period of time and then she will be allowed access to certain, very modest training programs. However, while the woman herself might be very insecure and very unhappy because she is financially dependant, she has no choice in the matter. She is reduced to this dependent status, whether she likes it or not. And we wonder why violence in the family is so prevalent! If we were to let women choose for themselves the right time to re-enter the job market, they would not have to face these limitations. They would have access to training when they felt they needed it.

All of which reminds me about another aspect of our legislation. Sponsored immigrant women are not entitled to attend training courses given in a second language because the person who sponsored them is supposed to help them find a way to learn the language. Consequently, these women are ghettoized during the years of their sponsorship, because they do not learn the language. Therefore, they have access to only the most menial, insecure jobs. Whether or not they want to learn the language, they do not have access to these programs. On the other hand, we have unemployed teachers who would like to help them learn.

**The Chairman:** Do you have any idea of the number of women in this particular situation?

**Mrs. Parent:** No, we would have to know how many women are sponsored.

**The Chairman:** Perhaps Employment and Immigration could provide us with this information. If I understand you correctly, you're saying that if a woman is sponsored, she is not entitled to language training?

**Mrs. Parent:** To the government's training program. I have worked with many immigrant women in the Metro Toronto area whose husband learned the language because it was understood that he had to earn a living in Canada. The children learn the language because they attend school and the young mother is reduced to taking on menial jobs because she cannot speak the language. She lives in a vacuum of sorts, dividing her time between the factory and the home.

**The Chairman:** Go ahead, Senator Rousseau.

[Text]

**Le sénateur Rousseau:** Merci, monsieur le président. Certains groupes nous ont dit qu'il existait des programmes de formation pour les femmes qui mènent à des emplois non-traditionnels. Ils ne sont pas nombreux évidemment, mais il en existent. On nous a dit aussi que les femmes n'en profitaient pas. Qu'est-ce que la NAC fait pour inciter ces femmes à prendre ces cours de formation professionnelle?

**Mme Madeleine Parent:** C'est évident que le NAC essaie, comme tous les groupes féministes, d'aider à conscientiser les femmes aux droits qu'elles ont et aux moyens qu'elles doivent essayer de prendre. Mais, le problème d'une femme qui n'a pas d'emploi et qui est dans une situation où il faut qu'elle gagne sa vie, c'est qu'il faut qu'elle travaille vite. Pour elle d'essayer de trouver le moyen d'être formée dans un emploi non-traditionnel, c'est une affaire de beaucoup d'effort, beaucoup d'années, beaucoup de difficultés. Elle a besoin de gagner sa vie bientôt. Alors, elle abandonne.

**Mme Suzanne Girard:** Est-ce que je pourrais compléter?

**Le sénateur Rousseau:** Très bien.

**Mme Suzanne Girard:** Je voudrais compléter à titre de mon expérience. Je suis intervenante dans un organisme qui vise l'intégration des femmes dans le non-traditionnel en cinq ans et demi. Intégrer les femmes dans le secteur d'emplois non-traditionnels c'est beaucoup plus qu'une simple mesure. On sait qu'au Canada il y a déjà eu les cinq places prioritaires dans les cours de formation offerts par le biais des annexes, des achats directs, et que maintenant seul le Québec a réussi à conserver ces cinq places prioritaires-là.

Effectivement, Mme Parent faisait référence à l'urgence de travailler pour les femmes. Il est possible de faire un processus avec les femmes pour les intégrer dans le non-traditionnel. Sauf qu'il faut le voir dans un ensemble de mesure et avec un soutien. Un soutien quand elles intègrent la formation parce que déjà elles vivent une forme de discrimination en formation professionnelle non-traditionnelle. Et, un soutien lorsqu'elles intègrent l'emploi. La stratégie d'emploi actuellement accuse certains reculs concernant l'intégration des femmes dans les secteurs d'emplois non-traditionnels. Il faut faire référence à des subventions qui étaient spécifiques aux femmes qui voulaient intégrer des emplois non-traditionnels il y a 2, 3 et 4 ans. Ces subventions, ce soutien à l'emploi n'existe plus. Les femmes antérieurement allaient chercher une formation générale non-traditionnelle de base et l'entreprise qui embauchait une femme dans le non-traditionnel, avait un soutien pour donner une formation pointue et spécifique d'un nombre d'heures intéressant et reconnu par la structure des québécoises au niveau de l'éducation. Ces mécanismes-là n'existent plus. L'intégration dans le non-traditionnel c'est un processus à long terme et il faut une action concertée des gouvernements, une volonté politique et ce n'est pas par une seule mesure qu'on va assister à un changement notoire. On sait qu'au Canada il y a des changements au niveau des professions libérales et administratives. On sait aussi qu'à moyen terme, les emplois seront dans les secteurs professionnels secondaires et collégiaux et c'est dans ces secteurs-là qu'on plafonne. Il faut se poser la question. Ce n'est pas parce les femmes ne veulent pas, y aller. Oui, il y a

[Traduction]

**Senator Rousseau:** Thank you, Mr. Chairman. Some groups have informed us of the existence of training programs for women in non-traditional fields. Of course, there are of many such programs, but they do exist. We were also told that women do not take advantage of them. What is the NAC doing to encourage women to enroll in occupational training courses?

**Mrs. Parent:** Like all feminist organizations, the NAC is trying to help women become aware of their rights and of the action they should take. However, a woman who is unemployed and who has to earn a living must find work quickly. She cannot afford the effort and the time to train for a non-traditional job. She needs to earn a living right now. Therefore, she abandons this option.

**Mrs. Girard:** Could I add something further to that?

**Senator Rousseau:** By all means.

**Mrs. Girard:** I would like to say something based on my experience. I work for an organization that prepares women to re-enter the labour force in a non-traditional capacity in five and a half years. This is no simple matter. At one time in Canada, five spots were set aside for women in training courses geared to non-traditional jobs. Now, only Quebec continues to reserve these five places.

Mrs. Parent noted the urgency of the situation faced by women. It is possible to design a re-entry program for women based on non-traditional jobs. However, we need a series of support measures. These women require support not only during the training process, since they already face discrimination, but also when the time comes to actually rejoin the labour force. Our employment strategy is lagging behind in this area. Two, three and even four years ago, specific grants were awarded to women who wanted to work in non-traditional sectors. Now this support has been discontinued. In the past, a company wishing to train a woman for a non-traditional job received financial assistance corresponding to a specific number of certifiable training hours provided. These mechanisms no longer exist. Re-entry in non-traditional fields is now a long-term process. What is required is a concerted effort and the political will on the part of governments. One single measure is not going to bring about any noteworthy change. We know that the liberal and administrative professions are changing in Canada. We also know that in the medium term, jobs will become available in the secondary and collegiate fields. However, ceilings are being imposed in these fields. It's not because women don't want to work. I agree that there are problems, but we need to create incentives for them.



[Text]

des difficultés, mais il faut mettre des conditions qui vont les inciter à le faire.

**Le sénateur Rousseau:** C'est à ce niveau là que madame Parent nous a dit que les programmes fédéraux de formation pour les femmes ne démontrent pas assez de flexibilité. Vous voulez dire que tout simplement on incitait les femmes à occuper encore des emplois traditionnels. Vous nous dites qu'il n'y a plus de subventions pour les soutenir. Est-ce que c'est à ce niveau-là qu'on a dit que les programmes fédéraux n'avaient pas de flexibilité?

**Ms. Coulter:** I am sorry, I did not quite understand the question.

**Le sénateur Rousseau:** Vous avez dit dans votre présentation que les programmes de formation du gouvernement fédéral ne démontreraient pas de flexibilité pour les femmes. Est-ce que vous voulez dire par ça que les programmes du gouvernement incitent les femmes à rester dans des emplois traditionnels parce qu'elles n'ont pas de soutiens? Est-ce que c'est à ce niveau là que vous dites que les programmes de formation ne sont pas flexibles pour les femmes?

**Ms. Coulter:** No. What we mean to say is that first of all the training allowances are often inadequate, so it is difficult for women to take the training programs and support children at the same time. Child care provisions and child care allowances, which are part of the programs, are inadequate and are too low to cover the real costs.

**The Chairman:** Could you speak at a slower rhythm? The interpreters are having problems.

**Ms. Coulter:** Okay.

**The Chairman:** You are a magnificent machine gun.

**Ms. Coulter:** I know; I always speak too fast. Have they caught up?

**The Chairman:** You can start firing again, they say.

**Ms. Coulter:** The location of many of the training programs is difficult for women. They have to travel a long way; they may need to travel far to find child care and then travel back again to take advantage of the programs. The programs are set into traditional hours—there are few part-time training programs, and so on. The programs are not flexible enough to meet some of those problems in women's lives.

Perhaps I could also comment on the question that you raised about women not taking places in non-traditional fields. Part of the problem that we have found with that is that many non-traditional fields require apprenticeships. It is difficult to find apprenticeship places for women. This is particularly true in western Canada, where I come from, where the construction industry is in a real decline. There is a high level of unemployment amongst construction workers in general, and, consequently, there just are not any places taking on new apprentices and there are no places for women to take.

The other problems that women experience in non-traditional fields are that if a woman wants to take a non-tradi-

[Traduction]

**Senator Rousseau:** Earlier, Mrs. Parent mentioned that federal training programs for women were not flexible enough and did little to steer women away from traditional fields. You say there is not enough funding. Is that what you meant by the lack of flexibility of federal programs?

**Mme Coulter:** Je m'excuse, je n'ai pas bien compris la question.

**Senator Rousseau:** During your presentation, you indicated that federal government training programs weren't flexible enough as far as women are concerned. Are you implying that government programs encourage women to remain in non-traditional fields because they don't get the support they need? Is this what you mean by lack of flexibility?

**Mme Coulter:** Non. Ce que nous cherchons à dire c'est que, en premier lieu, les allocations de formation sont souvent insuffisantes, de sorte qu'il est difficile pour les femmes de s'inscrire à des programmes de formation et de s'occuper de leurs enfants en même temps. Les services et allocations de garde d'enfants, qui font partie de programmes, sont inadéquats et ne couvrent pas les frais réels.

**Le président:** Pourriez-vous parler un peu plus lentement? Les interprètes ont du mal à vous suivre.

**Mme Coulter:** Oui.

**Le président:** Vous êtes une véritable mitrailleuse.

**Mme Coulter:** Je sais, je parle toujours trop vite. Puis-je continuer?

**Le président:** Oui, ils indiquent que vous pouvez continuer.

**Mme Coulter:** Il est difficile pour bon nombre des femmes de se rendre là où se donnent les cours. Le trajet est très long; elles doivent d'abord faire un long détour pour trouver un service de garde et ensuite rebrousser chemin pour se rendre au cours. Ceux-ci se donnent à heures fixes, il y a très peu de programmes à temps partiel, et ainsi de suite. Les programmes ne sont pas suffisamment souples pour répondre aux besoins des femmes.

Je voudrais également aborder la question que vous avez soulevée au sujet des femmes qui occupent peu d'emplois dans des domaines non traditionnels. Une partie du problème vient du fait que bon nombre de métiers non traditionnelles exigent un apprentissage. Il est difficile de placer des femmes dans des programmes d'apprentissage, notamment dans l'Ouest canadien, d'où je suis originaire et où l'industrie de la construction est en déclin. En général il y a beaucoup de chômage parmi les ouvriers de la construction. Par conséquent, il n'y a pas d'entreprises qui acceptent de nouveaux apprentis et donc pas de places pour les femmes.

En outre, la femme qui veut suivre une formation dans un domaine non traditionnel se retrouve toujours dans une classe

*[Text]*

tional training, she finds herself in a class with 40 or 50 men. It is an alienating experience for her in that situation. Both in training and on job sites, there are often quite bad cases of sexual discrimination and other kinds of problems that women have to face. Also, on many construction jobs you have to move around a lot. So when it comes time to have a family, it is a difficult problem. We need to look at the way in which work is structured in order to accommodate some of those difficulties.

**The Chairman:** One of the things that you mentioned, Ms. Coulter, as a desirable objective was more women in blue collar jobs. However, blue collar jobs are disappearing for everybody. They really are. We will be going to wall-to-wall robots on those jobs. Many men who took blue collar jobs now find themselves in much more poorly paid service jobs. In the steel industry in the United States, for example, which used to be the aristocracy of the wage earners, a majority of the workers are now out of those jobs and are working for much less at Harvey's, McDonald's and so on. A study was conducted by the steel workers of America on this issue. What do you feel about recommending that women go to blue collar jobs when the blue collar field seems to be a vanishing one?

**Ms. Coulter:** I don't believe that I recommended that women go into blue collar jobs, Mr. Chairman. I think the discussion around blue collar jobs came from my colleague from Quebec.

**Mme Suzanne Girard:** Quand on parle de cols bleus, de travailleuses de la construction ou on parle de travailleuses semi-qualifiées et qualifiées, il est évident que les secteurs d'emplois d'avenir, n'excluent pas totalement les cols bleus, pensons aux municipalités, pensons aux grandes entreprises de transports, il y a des postes qui se créent, pas beaucoup mais quelques-uns et si les femmes y avaient accès, il y aurait des avantages certains pour ces dernières. Il est évident qu'il faut éviter l'orientation quelle qu'elle soit dans un sens unique. Il faut que les femmes se répartissent également ou un peu plus équitablement à l'intérieur de la structure professionnelle. C'est-à-dire, qu'on sait qu'en moyenne les femmes s'intègrent dans 25 professions au Canada alors qu'on en comptabilise 500. Donc, de toute façon il va y avoir de moins en moins d'emplois à temps plein dans les secteurs des services. Ce sont tous des emplois généralement créés à temps partiel, sans conditions et sans aucun bénéfices marginaux. Il s'agit pas d'envoyer massivement les femmes dans un secteur X; il faut leur permettre d'avoir accès à tous les secteurs de l'emploi au Canada peu importe que ce soit un col bleu, mais qu'elles aient accès par des formations de base qualifiante.

**Le président:** Nous avons appris dans d'autres pays que nous avons visité que cette formation leur était ouverte. Elles étaient embauchées, par exemple, dans la fabrique Bayer pour devenir des assistantes de laboratoire chimique et il y a très peu d'entre elles qui restaient dans ces postes d'apprentis. Non pas parce qu'elles n'avaient pas les qualifications, ou parce qu'elles n'étaient pas intelligentes, mais apparemment il y avait des pressions sociales épouvantables chez-elles. Le papa qui disait;

*[Traduction]*

qui compte 40 ou 50 hommes. Elle se sent donc très isolée. Elle doit aussi souvent faire face à de sérieux problèmes de discrimination sexuelle et autres dans les cours de formation et en milieu de travail. De plus, bon nombre des emplois sur les chantiers de construction exigent que l'on se déplace beaucoup. Si vous décidez de fonder une famille, cela peut poser un problème. Nous devons examiner la façon dont le travail est structuré pour surmonter certaines de ces difficultés.

**Le président:** Vous avez dit, Madame Coulter, que l'augmentation du nombre de femmes qui occupent des emplois de col bleu constitue un objectif souhaitable. Toutefois, ces emplois sont en train de disparaître pour tout le monde. C'est vrai. Il n'y aura plus que des robots dans ces postes. Bon nombre de cols bleus se retrouvent maintenant dans des postes beaucoup moins payants. Par exemple, aux États-Unis, on note que dans l'industrie de l'acier, qui constituait autrefois un paradis pour les salariés, la majorité des travailleurs occupant des emplois beaucoup moins rémunérateurs chez Harvey's, McDonalds, etc. Les travailleurs de l'acier aux États-Unis ont mené une étude à ce sujet. Comment pouvez-vous recommander que des femmes occupent des emplois de col bleu alors que ceux-ci sont en train de disparaître?

**Mme Coulter:** Je ne crois pas avoir recommandé que les femmes occupent des emplois de col bleu, monsieur le président. Je crois que c'est mon collègue du Québec qui a lancé le débat là-dessus.

**Mrs. Girard:** With respect to blue-collar workers, to construction workers and to skilled and semi-skilled workers, it is clear that some positions, albeit not many, are opening up in key sectors. We cannot forget municipalities and large transportation companies. If women had access to these positions, they would surely stand to benefit. We must avoid moving only in one direction. Women must occupy positions across the entire employment spectrum. On average, women hold down jobs in 25 employment categories in Canada, whereas there are some 500 different job categories in all. In any case, there are fewer and fewer full-time jobs available in the services sector. Generally, the jobs created are part-time, jobs which offer no fringe benefits. The answer is not to redirect the female labour force into one category. We must ensure that women have access to all fields of employment in Canada. It matters little whether they are blue-collar workers, but more importantly, that they have access to fundamental training.

**The Chairman:** In other countries we visited, this kind of training was available to women. For example, Bayer hires women to train as chemical laboratory assistant. However, we were told that few women stayed in these apprentice jobs for very long. Not because they weren't qualified or weren't intelligent, but apparently because they experienced tremendous social pressures. Their fathers would tell them that nice girls become hairdressers and so forth.

[Text]

bien non c'est pas un travail pour un fille ça, tu va devenir coiffeuse.

**Mme Girard:** Cela existe ici aussi, monsieur le président, au même titre que dans les pays européens et américains. Je ne peux que vous parler de l'expérience qu'on a vécu chez nous. On sait qu'après un an, avec des mesures de soutien, que ce soit des intervenants, des organismes qui soutiennent les femmes, qui vont dans ces secteurs d'emplois là, qu'après un an, il y a moins de 5p. 100 de femmes qui vont demander à retourner dans leur ancien métier ou aller dans un emploi traditionnel.

**Le président:** Quels sont ces organismes de soutien dont vous parlez?

**Mme Girard:** Je pense qu'il y en a à l'échelle du Canada. A travail non-traditionnel on est subventionné dans le cadre du développement de l'emploi, volet pour personnes fortement défavorisées sur le plan d'emploi. On était antérieurement des compagnies de travailleurs. Ce sont les titres de subventions qui ont changé. Au Québec il y en a plus de 50, dont une quinzaine sont spécifiques aux femmes. Je pense qu'il s'est développé des expertises, que ce soit au Québec ou ailleurs, des expertises terrains de femmes et d'intervenantes qui sont aptes et qui sont habilitées à soutenir ces femmes pour intégrer le marché du travail. Elles peuvent leurs donner de l'information, les soutenir en période d'apprentissage et en période d'intégration. Et, c'est peut-être un des éléments de solution qui n'est pas si onéreux et qu'on devrait protéger au Canada. C'est-à-dire, annuellement la plupart de ces organismes-là sont menacés à cause de coupures budgétaires et pourtant ce sont les premiers interlocuteurs des femmes. On les appelle souvent les organismes, le A-réseau au Québec. Je sais qu'en Ontario, dans l'Ouest canadien ils en ont d'autres. Est-ce que vous voulez compléter là-dessus?

**Le président:** Mademoiselle Dearing a une question à vous poser.

**Miss Dearing:** Page 4 of the brief you submitted to us talks about the overall participation rate of women in the Canadian Jobs Strategy. Is that participation rate so low because there aren't the support services there to allow women to participate or is it that the program development is such that it does not respond adequately to the needs of women?

**Ms. Coulter:** I would suggest both of those reasons. First, the funding for the programs is declining and, as we point out and have always pointed out, there are severe problems, in terms of the flexibility of the program, for those women who wish to take advantage of it. It is difficult to get a real handle on what has been happening over the last year or two because the statistics and monitoring occurring within CEIC do not appear to be as thorough as they might be, or at least they are not making available to us the kind of information that we would need to make statistical adjustments about what is happening. Certainly, however, all of the problems that we have raised today about flexibility, about inadequate training allowances, child care allowances and so on, are probably contributing factors.

**Miss Dearing:** What kind of information would you need to be able to assess it better?

[Traduction]

**Mrs. Girard:** Such things happen here as well as in Europe and the U.S. I can only speak about the experiences I have had. We know that after receiving support for a period of one year from organizations that support women in non-traditional fields, less than 5 per cent of the women ask to have their old job back or want a more traditional job.

**The Chairman:** Who are these support agencies you refer to?

**Mrs. Girard:** They can be found across the country. Subsidies are provided to groups promoting employment in non-traditional fields for disadvantaged persons. Before we had the Job Corps. The names of the grants have changed. There are more than 50 different grant programs in Quebec, about 15 of which are geared specifically to women. Expertise has been acquired by associations and by individuals who now have the skills to help women rejoin the labour force. They can provide them with information and support during their training and during the actual re-entry process. This is perhaps one aspect of the solution that is not very costly and which should be protected in Canada. Every year, most of these agencies must face the threat of budget cuts. Yet they are on the front line when it comes to helping women. We refer to them as the A network in Quebec. Ontario and the Western provinces have similar programs. Is there anything further you would like to add?

**The Chairman:** Mrs. Dearing has a question for you.

**Ms. Dearing:** À la page 4 de votre mémoire, vous parlez du taux de participation global de femmes dans la Planification de l'emploi. Est-ce que le taux de participation est faible parce qu'il n'existe pas de services d'appoint qui permettent aux femmes d'y prendre part ou parce que le programme ne répond pas bien aux besoins des femmes?

**Mme Coulter:** Il y a un peu des deux. Premièrement, les fonds consacrés aux programmes diminuent et, comme nous l'avons toujours signalé, le manque de souplesse du programme cause de sérieux problèmes à celles qui souhaitent en profiter. Il est difficile de bien comprendre ce qui s'est passé au cours des douze ou vingt-quatre derniers mois parce que les statistiques et les évaluations de la CEIC ne semblent pas aussi complètes qu'elles devraient l'être, ou du moins la Commission ne nous fournit pas les renseignements dont nous avons besoin pour faire les ajustements statistiques nécessaires. Toutefois, tous les problèmes que nous avons mentionnés aujourd'hui, le manque de souplesse, les allocations de formation insuffisantes, les allocations pour frais de garde, etc., entrent sans doute en ligne de compte.

**Ms. Dearing:** Quels genres de renseignements vous faut-il pour mieux évaluer la situation?



[Text]

**Ms. Coulter:** I suppose we would need the kind of research that would normally be done on labour force participation in order to assess it. We would need to go out and look at who is taking the programs and why they are taking them, and then evaluate why other women are not taking them, the kinds of factors that are stopping them from using the programs.

**Miss Dearing:** When we spoke with representatives of the Department of Employment and Immigration, we quoted the participation rate of 34 per cent for 1985-86. They said that for that year the participation rate for women was in fact 43.1 per cent, according to their figures.

**The Chairman:** This was for the CJS program.

**Ms. Coulter:** It depends on which program they are talking about. Their participation rates are higher in some programs and lower in others. I think that is part of the problem with their statistics. They will cite that participation rates, for example, in Job Re-entry are very high for women, but in areas like skill shortages they are very low for women. There is no doubt that women's participation rates as an overall factor are approximately equal to their labour force participation, but we are arguing that in certain cases their participation rate is far lower, and those are the problematic areas. The participation, in addition, is in areas like secretarial services, clerical services and so on.

**Le sénateur Rousseau:** Qu'est-ce que le NAC prévoit, en tant qu'organisme bien sûr, afin d'amener les universités à déployer des efforts particuliers pour vaincre les obstacles institutionnels administratifs et l'admissibilité dans le cas de femmes, qui sont étudiantes à temps partiel ou encore qui sont dans la formation professionnelle, ou le recyclage. Vous savez très bien que c'est un autre niveau mais il faut quand même pas les négliger celles-là. Est-ce que le NAC prévoit quelque chose là-dessus.

**Ms. Coulter:** First, because NAC is a federal lobbying organization, we do not lobby at the provincial level and education is a provincial matter. Having said that, however, I think it is safe to say that we have continued a massive education campaign to indicate the need for part-time programs for women at universities and other post-secondary institutions. I think the institutions themselves are responding to that simply because at one point they were suffering from declining enrolments. I think that now the participation of adult Canadians in post-secondary education on a part-time basis has increased tremendously. It has particularly increased for women. I, myself, work at a university that provides distant education, and 60 per cent of our students are women. I think that the institutions are responding to the need for part-time programs. Whether they are flexible enough is a different sort of question.

The universities still schedule classes when it is convenient to them and they still schedule exams that women students are expected to sit, regardless of whether their children are ill and

[Traduction]

**Mme Coulter:** Je suppose que nous avons besoin d'effectuer le genre de recherches qui se font habituellement sur la participation de la population active. Il faudrait qu'on sache qui participe aux programmes et pourquoi, qu'on détermine ensuite pourquoi d'autres femmes n'y participent pas et quels sont les facteurs qui les empêchent de le faire.

**Mlle Dearing:** Lorsque nous avons parlé aux représentants du ministère de l'Emploi et de l'Immigration, nous leur avons dit que le taux de participation des femmes au sein de la population active en 1985-1986 s'élevait à 34 p. 100. Ils ont répliqué que le taux de participation des femmes, pour cette année-là, était en fait de 43,1 p. 100 d'après leurs données.

**Le président:** C'était pour la Planification de l'emploi.

**Mme Coulter:** Cela dépend du programme dont il est question. Le taux de participation est plus élevé dans certains programmes et plus faible dans d'autres. Je crois qu'une partie de problème est attribuable à leurs statistiques. Ils diront que le taux de participation des femmes est très élevé par exemple, dans le Programme de réintégration professionnelle et qu'il est très faible dans celui de l'acquisition de compétences. Il n'y a pas de doute que le taux de participation des femmes, dans l'ensemble est à peu près égal au taux de participation des femmes dans la population active. Mais nous soutenons que dans certains cas il est beaucoup plus faible, et c'est de là que vient le problème. De plus, le taux de participation qu'ils donnent s'applique à des domaines comme le secrétariat, le travail de bureau, etc.

**Senator Rousseau:** What steps does the NAC intend to take to get universities to make a special effort to overcome institutional, administrative and eligibility problems in the case of women who are part-time students or who are enrolled in occupational training or recycling courses? I realize that this is another area, but these women cannot be neglected either. Does the NAC intend to take some sort of action?

**Mme Coulter:** Premièrement, parce que le CCA est un groupe de pression fédéral, nous ne faisons pas de lobbying au niveau provincial puisque l'éducation est un domaine de compétence provinciale. Cela dit, je crois qu'on peut affirmer en toute honnêteté que nous avons continué de mener une importante campagne de sensibilisation sur la nécessité d'offrir des programmes à temps partiel pour les femmes dans les universités et dans les autres établissements postsecondaires. Les établissements eux-mêmes ont commencé à offrir de tels programmes parce que leur taux d'inscription était en baisse. Je crois maintenant que le nombre de Canadiens adultes, qui suivent des cours à temps partiel dans des établissements postsecondaires a augmenté de façon considérable. Moi-même, je travaille pour une université qui offre des cours par correspondance, et 60 p. 100 de nos étudiants sont des femmes. Je crois que les établissements répondent à la demande de programmes à temps partiel. Reste à savoir si ces programmes sont assez souples.

Les universités organisent encore les cours selon l'horaire qui leur convient et s'attendent à ce que les femmes se présentent à l'examen à l'heure fixée, peu importe que leurs enfants

[Text]

so on. There is, therefore, a need to encourage them to be even more flexible than they are.

I think that our member groups across the country, in all of the provinces and both of the territories, continue to emphasize to educational institutions of all kinds the need to be flexible and the need to revise their learning systems in order to meet the needs of women students.

**The Chairman:** Thank you very much. You may all be assured that this subcommittee has your interests at heart. It is presided over by the most fanatical feminist of them all, meaning me. I even get told off when I say that women are better than, not equal to, men. I am told I shouldn't say that, but I think it. I was very happy to hear you confirm all of the things that we know are not being done and should be done. Our report will reflect your views in a large way.

I would now call upon Mr. Coviello and Mr. O'Connor of the Co-operative Career-Work Education Association to come forward. I would ask them to identify themselves, when they speak, so that our stenographers know whose views they are recording.

**Mr. Keith Coviello, Past President, Co-operative Career-Work Education Association:** My name is Keith Coviello, Mr. Chairman, and I am the Past President of the Co-operative Career-Work Education Association of Canada. Honourable senators, it is an honour to be requested to discuss one of the most depressing and pressing problems facing our nation today—that of employment. I congratulate you for your study in this regard. As I have said, it is a pressing problem and it is also a depressing problem.

Our association, the Co-operative Career-Work Education Association of Canada, was formed as an umbrella of provincial and territorial associations of co-operative career-work education programs. On Wednesday, Thursday and Friday of last week we held our annual conference in Winnipeg, which 253 delegates from across Canada attended. I have provided to the clerk a copy of the program, "School and Work—Partners for the Future". It was an excellent conference. We as educators can do little to affect employment, but through the various programs under the umbrella of co-operative education, we can improve the development of those attitudes, skills and habits that are essential for success in obtaining and retaining employment. Statistics Canada cites unemployment in 1986 to be composed in the following manner: 55.4 per cent are job losers, 18.0 per cent are job leavers, 4.1 per cent new entrants, and the remaining 22.5 per cent is composed of 10 other items or categories. What do these figures indicate? The point that really hits home is the 55.4 per cent job losers. There is an answer. The educational systems across Canada must concern themselves with more than just marks. The emphasis should be placed on living skills like how to get along with people, how to accept authority and so on. If 55.4 per cent of those in the employment cycle are job losers, it means that something is wrong if employees do not have the ability to retain their jobs.

[Traduction]

soient malades ou qu'elles aient un autre empêchement. Il faut donc les encourager à faire preuve d'une plus grande souplesse.

Dans toutes les provinces et dans les deux territoires, nos groupes continuent de souligner aux établissements d'enseignement de toutes sortes la nécessité de faire preuve de souplesse et de réviser leurs systèmes d'apprentissage afin de répondre aux besoins des étudiantes.

**Le président:** Je vous remercie beaucoup. Soyez tous assurés que ce sous-comité prend vos intérêts à cœur. Il est présidé par le féministe le plus fanatique de tous, moi-même. Je me fais même gronder quand je dis que les femmes sont supérieures, et non égales aux hommes. On me dit que je devrais me taire, mais c'est bien ce que je pense. J'ai été très heureux de vous entendre confirmer toutes les mesures qui devraient être prises et qui ne le sont pas encore. Notre rapport reflètera grandement votre point de vue.

Je demande maintenant à MM. Coviello et O'Connor, de la Co-operative Career-Work Education Association, de s'avancer. Je les prierais de se présenter, de sorte que nos sténographes sachent de qui ils consignent le point de vue.

**M. Keith Coviello, ancien Président, Co-operative Career Work Education Association:** Monsieur le président, je m'appelle Keith Coviello et je suis ancien président de la *Co-operative Career Work Education Association of Canada*. Honorables sénateurs, c'est pour nous un honneur d'être invités à débattre de l'un des problèmes les plus déprimants et les plus urgents auquel notre pays fait actuellement face, celui de l'emploi. Je vous félicite de votre étude à cet égard. Je le répète, il s'agit d'un problème urgent et déprimant.

Notre association, la *Co-operative Career Work Education Association of Canada*, a été créée pour chapeauter les associations provinciales et territoriales chargées de programmes d'alternance travail-études. Mercredi, jeudi et vendredi dernières, nous avons tenu notre conférence annuelle à Winnipeg; 253 délégués de toutes les parties du Canada y ont assisté. J'ai remis au greffier un exemplaire du programme, intitulé «School and Work-Partners for the Future». C'était une conférence extrêmement intéressante. En tant qu'enseignants, nous ne pouvons pas faire grand-chose pour améliorer la situation de l'emploi, mais, grâce aux divers programmes établis dans le cadre de l'enseignement en alternance, nous pouvons aider à parfaire les attitudes, les compétences et les habitudes qui sont essentielles pour trouver et conserver un emploi. En 1986, statistique Canada a recueilli les chiffres suivants sur les chômeurs: 55,4 p. 100 des gens perdent leur emploi, 18 p. 100 quittent leur emploi, 4,1 p. 100 cherchent à entrer pour la première fois sur le marché du travail, et les 22,5 p. cent qui restent se classent dans dix autres catégories. Qu'indiquent ces chiffres? Le point qui nous frappe le plus, c'est que 55,4 p. cent perdent leur emploi. Il y a une raison à cela. Les systèmes d'enseignement du Canada ne doivent pas être après uniquement sur les notes scolaires. Ils devraient accorder beaucoup d'importance aux aptitudes en matière de relations, par exemple, aux façons de s'entendre avec autrui, d'accepter l'autorité, etc. Si 55,4 p. cent des travailleurs actifs perdent leur emploi,



[Text]

In the time allotted to us I as past president will present the state of the art for co-operative education across Canada. Mr O'Connor, as our president will identify some of our concerns. I would ask you to look at the document entitled, "Summary of Co-operative Education Across Canada" at pages 2 and 3 in the introduction. The titles of practically based programs of study that include non school- based components taken for granted include, and I have gone on to list about 10 topics or 10 terms that are common in different provinces. For example, in Saskatchewan we do not have co-operative education. We have work experience education. Manitoba has work education. But the umbrella term is co-operative education. In all provinces and territories, except the Yukon, Alberta and New Brunswick, the Ministry of Education has accepted CEIC funding to initiate co-operative education work study programs. On page 3 of this document there is a summary of co-op credits across Canada. The remaining pages contain the detail. I would like to explain the second column on page 3, the official policy. At the top we see that Newfoundland has no official policy and no accredited co-operative education. We feel that co-operative education is for all students, not merely low achievers or the vocationally oriented. The asterisk means that the province has an official policy to the effect that the schools can initiate programs but must apply to the province for accreditation. If the guidelines that are being developed now in Saskatchewan are accepted, it will be automatic that if the school meets the guidelines it can offer the credit program. Two other headings on that page are "Credit for Co-op Ed" and "Number of Hours per Credit". The unusual one there is Alberta which has 25 over 125. That means that although they offer 25 hours per credit, the credits are offered in blocks of five so there is actually 125 hours.

Allow me to elaborate on three provinces. Ontario has 30,000 students in co-operative education. These are students at all levels, from trainable mentally handicapped students to academically talented students. They offer up to 100,000 credits per year. The provincial government embarked last year on a three-year program that funds 104 co-operative education programs at a cost of \$13 million over the three years. As I mentioned, Saskatchewan is developing provincial guidelines so that any high school can offer an accredited program. This document is entitled "Proposed Manitoba Association of Co-operative Career Work Education Presentation to the High School Review Panel". In there it indicates that Manitoba is just undergoing an overwhelming review of high school education. When this presentation was made to the high schools, it was very well received. If you turn to page 6 of the document you will see the proposals. The first four deal with the composition of students in the schools. The fifth proposal deals with barriers. Number six outlines the certification required with

[Traduction]

si des employés ne peuvent pas conserver leur emploi, c'est que quelque chose ne va pas.

Pendant le temps qui nous est alloué, à titre d'ancien président, je vous donnerai un aperçu de la situation de l'enseignement en alternance au Canada. M. O'Connor, notre président, vous parlera de quelques-unes de nos préoccupations. Je vous prierais de jeter un coup d'œil aux pages 2 et 3 de l'introduction du document intitulé: «Summary of Co-operative Education Across Canada». On y trouve les titres de programmes d'études fondés sur la pratique, qui comprennent des éléments non scolaires courants; j'ai également dressé la liste d'environ dix sujets ou dix termes qui sont communs dans les différentes provinces. Par exemple, en Saskatchewan, nous ne parlons pas d'enseignement en alternance. Nous parlons d'enseignement d'une expérience de travail. Le Manitoba parle d'enseignement au travail, mais le terme générique est «enseignement en alternance». Dans les provinces et dans les territoires, sauf au Yukon, en Alberta et au Nouveau-Brunswick, le ministère de l'Éducation a accepté une subvention de la CEIC afin d'établir des programmes d'alternance travail-études. À la page 3 de ce document, on résume les crédits ainsi offerts au Canada. Les pages suivantes sont plus détaillées. Je voudrais expliquer la deuxième colonne de la page 3, qui traite de la politique officielle. Au haut de la page, vous voyez que Terre-Neuve ne possède aucune politique officielle et aucun programme reconnu d'enseignement en alternance. Nous estimons que cet enseignement s'adresse à tous les étudiants, et non pas seulement aux moins brillants ou à ceux qui se dirigent vers les métiers. L'astérisque indique que la province en question possède une politique officielle en ce sens que les écoles peuvent établir des programmes, mais elles doivent demander une attestation à la province. Si les lignes directrices actuellement élaborées en Saskatchewan sont acceptées, et si l'école les respecte, celle-ci pourra offrir d'office le programme donnant droit à des crédits. Cette page contient deux autres rubriques: «Credit for Co-op Ed» et «Number of Hours per Credit». Ce qu'il y a d'étrange ici, c'est que l'Alberta compte 25 heures sur 125. Cela signifie que, bien qu'elle offre 25 heures de cours par crédit, les crédits sont offerts par bloc de cinq, de sorte qu'il y a en fait 125 heures de cours.

Permettez-moi de vous parler plus longuement de trois provinces. L'Ontario compte 30 000 étudiants dans le programme d'enseignement en alternance. On y trouve des étudiants de tous les niveaux, c'est-à-dire aussi bien des handicapés mentaux pouvant recevoir une formation que des étudiants ayant la capacité de poursuivre des études de culture générale. La province offre jusqu'à 100 000 crédits par année. L'an dernier, le gouvernement provincial a établi un programme de trois ans permettant de subventionner 104 programmes d'enseignement en alternance au coût de 13 millions de dollars sur cette même période. Comme je l'ai mentionné, la Saskatchewan élabore des lignes directrices de sorte que toute école secondaire de la province puisse offrir un programme reconnu. Ce document s'intitule «Proposed Manitoba Association of Co-operative Career Work Education—Presentation to the High School Review Panel». On y indique que l'enseignement au niveau secondaire fait actuellement l'objet d'une révision importante au Manitoba. Cet exposé a été très bien accueilli lorsqu'il a été



*[Text]*

labour and seven deals with the demands placed by the program. Proposal number eight deals with the credits required for graduation and number nine articulates all the programs in the high schools and post-secondary schools. I would also refer you to a publication from the Department of Education of Manitoba called "Education Manitoba" which deals with the transition to work. It was published in April 1986 and shows how Manitoba is leading the way, along with Saskatchewan, in trying to catch up to Ontario as far as work education is concerned.

That is a very general overview. The co-operative education movement in Canada is just beginning. We request and need your support and assistance. I will turn the floor over to Mr. Jim O'Connor, who will indicate some of our frustrations and some of our concerns and requests.

**Mr. Jim O'Connor, President, Co-operative Career Work Education Association of Canada:** Coop education is fast becoming the most positive component in our Canadian secondary school system. In the past year and a half I have had the opportunity to visit all the provinces, including Labrador. One of my major concerns is that all students in this country do not have the same opportunity to select cooperative education at the high school level. I have handed out two documents, and I would like to refer to both of them. One has the title "Proposal" at the top. The other one has no title at the top, but on page 2 you will see the title "Brief to the Council of Ministers".

Beginning with page 2 of the first document, the federal government has funded close to 100 high school coop programs during the past two years. I would like to applaud the Senate report on "Youth—A Plan of Action" published last year and quote from it. My first quote states:

Co-operative education programs should be encouraged and expanded to involve the greatest number of young people possible.

I think this is being achieved through our national association. One of our mandates is to go across the country promoting the merits of coop education. The second quote reads:

A body should be established to offer coordinating advice for Co-operative Education Programs provincially and nationally. The Co-operative Career Work Education Association of Canada could serve as an appropriate mechanism for such co-ordination.

Our association is funded through a grant. We recognize that this could run out shortly. From that point, I took the recommendation that you had given us to Flora MacDonald and through her to her assistant. In May of 1986, I met with the minister's assistant and the head of Job Entry. They supported

*[Traduction]*

présenté aux écoles secondaires. Si vous passez à la page 6 du document, vous verrez les propositions. Les quatre premières traitent de la composition des étudiants dans les écoles. La cinquième concerne les obstacles. La sixième décrit l'attestation concernant la main d'œuvre. La septième traite des exigences imposées par le programme. La huitième proposition concerne les crédits nécessaires pour obtenir un diplôme, et la neuvième décrit tous les programmes des écoles secondaires et des établissements postsecondaires. Je vous renvoie également à un document du ministère de l'Éducation du Manitoba, intitulé «Education Manitoba», qui traite de la transition entre l'école et le marché du travail. Il a été publié en avril 1986 et indique comment le Manitoba montre la voie à suivre, avec la Saskatchewan, pour tenter de rattraper l'Ontario dans le domaine de l'enseignement au travail.

C'était là un aperçu très général. Le mouvement d'enseignement en alternance n'en est qu'à ses balbutiements au Canada. Nous avons besoin de votre appui et de votre aide. Je cède maintenant la parole à M. Jim O'Connor, qui vous parlera de quelques-unes de nos déceptions, nos préoccupations et de nos demandes.

**M. Jim O'Connor, président, Co-operative Career Work Education Association of Canada:** L'enseignement en alternance est en voie de devenir rapidement l'élément le plus positif de notre système d'enseignement au niveau des études secondaires. Au cours des dix-huit derniers mois, j'ai eu l'occasion de me rendre dans toutes les provinces, y compris au Labrador. Une de mes grandes préoccupations, c'est que les étudiants du Canada n'ont pas tous une chance égale d'opter pour l'enseignement en alternance au niveau des études secondaires. J'ai fait circuler deux documents dont je voudrais vous parler. En haut de l'un d'eux, on trouve le titre: «Proposals». L'autre n'a aucun titre, mais, à la page 2, vous lirez: «Brief to the Council of Ministers».

À la page 2 du premier document, on peut lire que, ces deux dernières années, le gouvernement fédéral a subventionné près de 100 programmes d'enseignement en alternance au niveau secondaire. Je tiens à féliciter le Sénat pour son rapport intitulé: «Jeunesse—Un plan d'action», publié l'an dernier. J'aimerais en citer deux extraits. Le premier est le suivant:

Les programmes d'alternance travail-études devraient être multipliés de manière à favoriser la participation du plus grand nombre possible de jeunes.

Je pense que notre association nationale s'emploie à réaliser cet objectif. Un de nos mandats consiste à vanter les mérites de l'alternance travail-études dans le pays. Le deuxième extrait est le suivant:

Il faudrait charger un organisme de coordonner ces programmes à l'échelle provinciale et nationale. La Co-operative Career Work Association of Canada pourrait fort bien s'acquitter de cette tâche.

Notre association reçoit une subvention. Nous savons que celle-ci pourrait être épuisée sous peu. J'ai donc fait part à M<sup>me</sup> Flora MacDonald et, par son intermédiaire, à son adjoint, de la recommandation que vous aviez faite. En mai 1986, j'ai rencontré l'adjoint de la Ministre et le chef du Programme d'inté-

*[Text]*

us in principle, but the problem was a financial one because there was no money at headquarters. The money was being allocated to the provinces. Also, Mr. Geoff Scott, a Member of Parliament wholeheartedly gave his support and sent a letter to Flora MacDonald's department encouraging that they support it. After the hearing it was suggested that the proposal go to Innovations. The proposal was sent to Innovations where it stayed for a while. We did not hear from them until November of 86. At that time I met with a representative from Toronto who suggested that we rewrite the proposal. In January and February the proposal went to Innovations. I had three meetings with them, two over the phone and one in Ottawa here, and they indicated that it did not come under their mandate, although they supported the merits of the whole thing.

I am asking you to support us in helping to get financial assistance for this program.

I find it a bit disturbing that 8 per cent of Canada's gross national product is for education. In Ontario, for example, in excess of 40 per cent of the students who started grade nine do not complete a grade 12 diploma. I am not referring to psychiatric drop-outs, kids who drop out mentally, who go through the motions of being in school but end up dropping out because they do not see the relevance of their education. Earlier Mr. Coviello referred to the fact that last year 30,000 students were involved in coop education in Ontario. He did not mention that 90 per cent of the secondary school students in Ontario who participate in cooperative education programs find employment, go to direct apprenticeship programs or on to post-secondary education.

With regard to your recommendation that a national advisory team be established, I would like to take you through my proposals. The first proposal is to provide consultative services to school boards in provinces that are starting co-op programs. Mr. Coviello alluded to some of the provinces that are just getting under way in this area. Newfoundland and Prince Edward Island are good examples to name two. The next proposal is that we should organize co-operative education in-service and pre-service. We find that many teachers feel ill-equipped to deal with the community. The third proposal is that we promote the transfer of effective coop programs between provinces. In some provinces the programs are very strong, such as in Manitoba, Saskatchewan, Ontario and British Columbia, but we must set up networks to provide models for other provinces. The next proposal I want to refer to is that we expand co-op offerings in provinces currently beginning co-op education. I refer here to such provinces as Newfoundland, Nova Scotia and P.E.I. The next proposal is that we work with post-secondary personnel for the purpose of creating a greater awareness of secondary programs. We have found that a lot of students who have selected co-operative education at the high school level are now going on to post-secondary co-op programs. We are now seeing a vertical integration of the two programs. The next proposal is: To help provinces that are having trouble starting up approved projects, or to provide assistance

*[Traduction]*

gration professionnelle. Ils nous ont appuyés en principe, mais nous avons dû faire face à un problème financier, car l'administration centrale ne distribue pas directement des fonds. Ces derniers sont versés aux provinces. En outre, un député, M. Geoff Scott, nous a appuyés de tout coeur et a adressé une lettre au ministère de M<sup>me</sup> Flora MacDonald afin d'exhorter ses hauts fonctionnaires à nous aider. Après l'audience, on nous a suggéré de présenter la proposition aux responsables du programme d'aide à l'innovation. Elle est demeurée entre leurs mains pendant un certain temps. Ce n'est qu'en novembre 1986 qu'ils ont communiqué avec nous. J'ai alors rencontré un représentant de Toronto, qui a suggéré que nous rédigeons la proposition à nouveau. En janvier et février, elle a été renvoyée aux responsables du programme d'aide à l'innovation. J'ai eu trois entretiens avec ces derniers, deux par téléphone et un à Ottawa; ils m'ont déclaré que cette question ne relevait pas d'eux, mais qu'ils en reconnaissaient les mérites.

Je vous demande de nous aider à obtenir une aide financière pour pouvoir mettre ce programme en œuvre.

Je trouve un peu inquiétant que 8 p. 100 du produit national brut du Canada soit consacré à l'enseignement. En Ontario, par exemple, plus de 40 p. 100 des étudiants qui ont commencé une neuvième année ne terminent pas leur 12<sup>e</sup> année. Je ne parle pas des décrocheurs psychologiques, de ceux qui décrochent mentalement, qui fréquentent l'école machinalement mais finissent par abandonner parce qu'ils ne voient pas l'importance des études. M. Coviello a dit tout à l'heure que, l'an dernier, 30 000 étudiants participaient au programme d'alternance travail-études en Ontario. Il n'a pas mentionné que 90 p. 100 des étudiants des écoles secondaires de l'Ontario qui participent à ces programmes trouvent un emploi, font directement un apprentissage ou poursuivent des études postsecondaires.

En ce qui concerne votre recommandation en vue de la création d'un organisme consultatif national, je vais vous exposer mes propositions. La première consiste à assurer des services de consultation aux conseils scolaires des provinces qui mettent sur pied des programmes d'enseignement en alternance. M. Coviello a parlé de certaines provinces qui en sont à leurs débuts dans ce domaine. Terre-Neuve et l'Île-du-Prince-Édouard en sont deux bons exemples. La proposition suivante consiste à organiser des programmes d'enseignement en alternance en formant des enseignants avant et pendant la période de service. Nous trouvons que de nombreux enseignants estiment ne pas disposer des moyens nécessaires pour transiger avec la localité. La troisième proposition consiste à promouvoir le transfert de programmes efficaces d'enseignement en alternance entre les provinces. Dans certaines d'entre elles, comme au Manitoba, en Saskatchewan, en Ontario et en Colombie-Britannique, les programmes sont solidement établis, mais nous devons aussi créer des réseaux afin de fournir des modèles à d'autres provinces. La proposition suivante consiste à élargir les programmes d'enseignement en alternance dans les provinces qui commencent à en mettre sur pied. Je parle de Terre-Neuve, de la Nouvelle-Écosse et de l'Île-du-Prince-Édouard. La proposition suivante consiste à collaborer avec les enseignants du niveau postsecondaire afin de sensibiliser davantage les étudiants aux programmes du niveau postsecondaire. Nous



## [Text]

in instances where projects have been started but are experiencing difficulty in delivery of quality programs. We could work with programs that are running into difficulties. The eighth proposal is that we work with boards which have expressed interest in coop but who have been unable to put together or who lack the expertise to formulate coop programs. The ninth proposal is that we work with boards that have submitted coop proposals which have been rejected to upgrade the quality of the proposal. In some of the provinces, the proposals have been turned down, and I think it is important that we have the opportunity as a national advisory team to work with these groups. To me, with provinces that have no policy for co-operative education, it is important to try to obtain a co-operative education policy as part of that provincial school act.

With respect to the last one, which is "to develop a clear procedure between school districts, provincial ministry and federal co-op contacts for developing and approving federal programs". That is really what the proposal is dealing with. I will not go through anymore. The plan of operation deals with how we would set up the whole program. On the third page, it has 12 points. On the 4th page I talk about a budget. The budget, on a yearly basis, would be \$166,000 less than the funding of one federal program. I have included a flaw of how the program would be evaluated at the end of the year. Therefore, I am picking up on what the recommendation was that came out last year.

One of the other things that we had the opportunity of doing was making a presentation less than two weeks ago to the Council of Ministers in Toronto. One of the things that we found was that we were a little disjointed. We alluded to the fact that some provinces had policies and others did not. At the end of the presentation, I was pleased that the Ministers of Education across Canada endorsed, in principle, the following: That cooperative education should be an integral part of a student's secondary curriculum; they endorsed, in principle, the idea of developing a policy statement for each province that recognizes credits for learning accomplished on the job. Number 4, they endorsed a statement to promote and encourage cooperative education workshops and in-service training for teachers.

With respect to number 3, which dealt with the system-design implementation of research, one of the things that they asked our association to do was to develop a taxonomy of terms. One of the things that we found when we were touring across the country is that we use "co-op" and someone else is calling it "work study" and someone is calling it something else. They asked our association to develop that taxonomy.

## [Traduction]

avons constaté qu'une foule d'étudiants qui ont opté pour le programme d'alternance travail-études au niveau secondaire se dirigent maintenant vers des programmes postsecondaires de ce genre. Nous assistons à une intégration verticale des deux programmes. La proposition suivante consiste à assister les provinces qui ont du mal à lancer des projets approuvés, ou à leur venir en aide lorsqu'elles ont déjà lancé des projets mais ont du mal à offrir des programmes de qualité. Nous pourrions nous pencher sur des programmes qui occasionnent des difficultés. La huitième proposition, c'est que nous travaillions avec les conseils scolaires qui ont manifesté un intérêt pour l'alternance travail-études mais qui n'ont pas pu élaborer des programmes ou qui n'ont pas les compétences voulues pour en formuler. La neuvième proposition, c'est que nous travaillions avec les conseils scolaires qui ont soumis des propositions ayant été rejetées, afin d'en améliorer la qualité. En effet, dans certaines provinces, les propositions ont été rejetées et, à mon avis, il est important que, en tant qu'organisme consultatif national, nous ayons la possibilité de travailler avec ces groupes. Il est important que les provinces ne disposant d'aucune politique d'enseignement en alternance puissent tenter d'en créer une dans le cadre de la loi provinciale concernant les écoles.

La dernière proposition vise à établir un mécanisme précis entre les districts scolaires, le ministère provincial et les agents fédéraux chargés des programmes d'enseignement en alternance, afin d'élaborer et d'approuver des programmes fédéraux. C'est ce dont cette proposition traite réellement. Je n'aborderai pas les propositions suivantes. Le plan d'action indique la façon dont nous mettrions tout le programme sur pied. À la page 3, on peut voir que ce plan comporte 12 points. À la page 4, je parle d'un budget. Le budget annuel se situerait à 166 000 \$ de moins que celui d'un seul programme fédéral. J'ai également inclus un plan d'évaluation du programme à la fin de l'année. Je donne donc suite à la recommandation faite l'année dernière.

Nous avons également eu l'occasion de présenter un exposé, il y a moins de deux semaines, au Conseil des ministres, à Toronto. Nous avons constaté, entre autres, que nous étions un peu dispersés. Nous avons mentionné que seulement certaines provinces possédaient une politique. À la fin de l'exposé, j'ai été heureux d'apprendre que les ministres de l'Éducation de tout le Canada souscrivaient en principe à ce qui suit: Que les programmes d'enseignement en alternance devraient faire partie intégrante du programme des études secondaires; ils ont également souscrit en principe à l'idée d'élaborer un énoncé de politique visant chaque province, qui reconnaisse les crédits d'apprentissage en cours d'emploi. Quatrièmement, ils ont approuvé un énoncé visant à promouvoir et à encourager en tenue d'ateliers d'enseignement en alternance et la formation d'enseignants pendant la période de service.

En ce qui concerne le point numéro 3, qui portait sur la recherche concernant la conception du système, ils ont demandé à notre association d'élaborer une taxinomie. En effet, nous avons constaté lors de nos déplacements dans le pays que nous utilisions le terme «en alternance», alors que d'autres parlaient de «travail-études», et d'autres encore employaient un autre terme. Ils ont demandé à notre association d'élaborer cette terminologie.



[Text]

My feelings are that, in the past year, we have made great strides here and I think getting the support of the Council of Ministers has just brought this whole thing together. Mr. Chairman, before we open this session up to question and answer, I strongly urge you, picking up on your recommendation of last year, to help us gain some financial support to continue this encouragement of co-op programs.

**The Chairman:** Thank you very much, gentlemen. Madame Rousseau?

**Le sénateur Rousseau:** Les programmes coopératifs sont généralement axés dans les domaines reliés au génie ou aux mathématiques. Puisque nous passons de l'ère industrielle à l'ère post-industrielle et que les services seront prédominants dans un certain avenir, quel genre de programmes coopératifs pensez-vous établir dans le domaine des services? Est-ce que vous avez besoin de l'aide du gouvernement fédéral?

**Mr. Coviello:** You are talking of the co-op programs at the post-secondary level? The co-op programs at the high school level are generally very diversified. We have a lot of students in the service industry, in the hospitals and in the restaurants, so there is that diversification of co-op programs. Basically, in speaking for most of the programs, we are not developing skills too much; we are developing attitudes. In other words, the attitudes that are required to obtain and retain employment. I think that is a fair statement.

**The Chairman:** On which sector or sectors do you concentrate in developing attitudes rather than skills?

**Mr. Coviello:** I would differentiate between different types of skills; in other words, job skills and working skills. With respect to job skills, what I am thinking of would be in a case where a student, say, went out from the school to a job where the components of his or her work were a supplement to what he or she could get in the school. Therefore they are then job skills.

On the other hand, the working skills I am referring to would relate to all areas. For example, punctuality, attitudes to their employer; attitudes to their fellow workers, to their customers. I am talking of generally, across all of the high school co-operative education programs.

**Mr. O'Connor,** do you have anything to add to that?

**Mr. O'Connor:** Yes. I think when we are talking about co-op at the high school level, we are talking of co-op across the curriculum. In other words, it deals with all areas. It deals with the advance level student going on to university; it deals with the general level student going on to employment or college, and it deals with the basic level student who is looking for a job immediately upon graduation.

There has been mention made of the service sector. A disturbing study came out by Dr. Allen King which shows that 79 per cent of the students at the basic level do not graduate from high schools in Ontario. Four out of every five students at the basic level do not graduate. That is an area that I see for the

[Traduction]

À mon avis, nous avons fait de grands progrès depuis un an, et comme nous avons obtenu l'appui du Conseil des ministres, nous sommes sur la bonne voie. Monsieur le président, avant que nous passions aux questions, pour donner suite à votre recommandation de l'année dernière, je vous exhorte à nous aider à obtenir des fonds afin de favoriser la mise sur pied de ces programmes d'alternance travail-études.

**Le président:** Messieurs, je vous remercie beaucoup. Madame Rousseau?

**Senator Rousseau:** Co-operative programs are generally geared to such fields as engineering and mathematics. Since we are moving from the industrial to the post-industrial era and since service industries will predominate in the foreseeable future, what types of co-operative programs would you consider setting up in this area? Will you require federal government assistance?

**M. Coviello:** Vous parlez des programmes d'alternance travail-études au niveau postsecondaire? Ces programmes sont généralement très diversifiés. Nous comptons une foule d'étudiants dans les disciplines liées aux services tertiaires, aux hôpitaux et aux restaurants. En substance, dans la plupart des programmes, nous ne visons pas tant l'acquisition de compétences que le développement des attitudes nécessaires pour trouver et conserver un emploi. Je pense que c'est juste.

**Le président:** Dans quels secteurs vous concentrez-vous pour favoriser le développement d'attitudes plutôt que de compétences?

**M. Coviello:** Je ferais une distinction entre les divers types de compétences, c'est-à-dire entre les compétences en matière d'emploi et les compétences en matière de travail. En ce qui concerne les premières, prenons l'exemple d'un étudiant qui est sorti de l'école et qui a trouvé un emploi où les tâches complètent ses études; il s'agit donc de compétences en matière d'emploi.

D'autre part, les compétences en matière de travail dont je parle porteraient sur tous les domaines, par exemple sur la ponctualité, l'attitude face à l'employeur, l'attitude envers les collègues ou envers les clients. Je parle de ces attitudes en général, dans tous les programmes d'enseignement en alternance au niveau secondaire.

Monsieur O'Connor, avez-vous quelque chose à ajouter?

**M. O'Connor:** Oui. Je pense que l'enseignement en alternance au niveau secondaire, s'applique à tous les programmes d'études, donc à tous les domaines. Ces programmes s'appliquent à l'étudiant du niveau avancé qui se dirige vers l'université, à l'étudiant du niveau avancé qui se dirige vers l'université, à l'étudiant du niveau général qui se dirige vers le marché du travail ou vers le collège, et à l'étudiant du niveau de base qui cherchera un emploi immédiatement après avoir obtenu son diplôme.

On a mentionné le secteur tertiaire. M. Allen King a réalisé une étude inquiétante qui révèle qu'en Ontario 79 p. 100 des étudiants du niveau de base ne terminent pas leurs études secondaires. Cela signifie quatre étudiants sur cinq. Le secteur tertiaire pourrait les accueillir et le programme d'enseignement

*[Text]*

service sector, and one of the things that co-operative education is doing now is bridging that gap between school and employment; easing that transition. I will refer to a statistic that was earlier mentioned. When the Minister of Education for Ontario said that 90 per cent of the students are gaining employment, I would like to indicate that they are included in that group.

**Mr. Coviello:** If I may add to that, by the year 1990, approximately 90 per cent of the employees will be in the broad-service industry, and that is frightening.

**The Chairman:** Are you referring to 90 per cent of the workforce?

**Mr. Coviello:** Yes, 90 per cent of the workforce.

**The Chairman:** You are saying that, by 1990, 90 per cent of the workforce will be in the service sector?

**Mr. Coviello:** Yes, Mr. Chairman, 85 to 90 per cent. I have heard that quoted by futurists, and that frightens me.

**Miss Dearing:** Are you referring to in Canada, or in Ontario?

**Mr. Coviello:** In North America.

**Le sénateur Rousseau:** Je vous ai demandé si vous aviez besoin de l'aide du gouvernement à ce niveau. Ma deuxième question est la suivante: Des représentants de IBM nous ont dit ce matin qu'ils employaient des étudiants qui n'avaient pas participé au programme coopératif malgré le fait qu'ils appuyaient ce programme. Qu'est-ce que vous faites pour vous assurer que vos programmes préparent vraiment les jeunes pour des emplois permanents à la suite de leurs études?

**Mr. O'Connor:** Your first question deals with federal assistance and whether we need federal assistance for the basic level. The answer to that question is no. One of the areas where I would like to see federal assistance is to promote this whole concept of co-operative education, but not targeting on any group.

One of my concerns is that, in some provinces, we are targeting co-operative work-study programs for a certain sector, for example the drop-outs or the adults or for enrichment. I would like to think that co-operative education is for all students. Therefore I do not feel that we need federal assistance for this group.

Secondly, with respect to IBM, you mentioned that they have hired students. I would think if they were hiring students, those students are probably at the post-secondary level. I doubt if IBM would be hiring any students coming out of our high schools, or who would be high school drop-outs. However, I do not know.

**Le sénateur Rousseau:** Elles n'ont pas embauché des étudiants qui avaient participé au programme coopératif. Cependant, elles appuient le programme. Malgré ce fait, qu'est-ce que vous faites pour que vos programmes assurent vraiment aux jeunes qui sortent de chez vous des emplois permanents?

**Mr. Coviello:** Perhaps I could partly answer that. In the future, there will be no such thing as a permanent job. There will be permanent re-training, and that is one of the concepts

*[Traduction]*

en alternance vise actuellement à combler cet écart entre l'école et l'emploi, à faciliter cette transition. À ce propos, je veux vous parler d'une statistique qu'on a mentionnée plus tôt. Le ministre de l'Éducation de l'Ontario a déclaré que 90 p. 100 des étudiants trouvaient un emploi; eh bien, les étudiants dont je viens de vous parler font partie de cette statistique.

**M. Coviello:** Si vous me le permettez, j'ajouterai que, d'ici 1990, environ 90 p. 100 des employés feront partie du secteur tertiaire, ce qui est très inquiétant.

**Le président:** Parlez-vous de 90 p. 100 de la population active?

**M. Coviello:** C'est exact.

**Le président:** Vous dites que, d'ici 1990, 90 p. 100 de la population active fera partie du secteur tertiaire?

**M. Coviello:** Oui, monsieur le président, 85 à 90 p. 100. Ce sont des futurologues qui l'ont prédit, et ça m'effraie.

**Mlle Dearing:** Parlez-vous du Canada ou de l'Ontario?

**M. Coviello:** De l'Amérique du Nord.

**Senator Rousseau:** I asked whether you would be needing federal assistance. I have a second question for you. This morning, IBM representatives told us that they hire students who have not participated in the co-operative program, although they do in fact support this program. What steps are you taking to ensure that you programs are properly preparing young people for permanent jobs after graduation?

**M. O'Connor:** Dans votre première question, vous avez demandé si nous avions besoin de l'aide du gouvernement fédéral pour le niveau de base. La réponse est négative. J'aimerais cependant que le gouvernement fédéral nous aide à promouvoir le concept de l'enseignement en alternance, sans pour autant viser un groupe en particulier.

Je me préoccupe du fait que, dans certaines provinces, on cherche à appliquer ces programmes à un groupe particulier, par exemple aux décrocheurs ou aux adultes, ou encore on tente de favoriser l'enrichissement scolaire. J'aimerais que ces programmes s'appliquent à tous les étudiants. Je ne pense donc pas que nous ayons besoin de l'aide du gouvernement fédéral pour ce groupe.

Deuxièmement, en ce qui concerne IBM, vous avez mentionné que cette société a embauché des étudiants. Ils sont probablement du niveau postsecondaire. Je doute qu'IBM embauche des étudiants sortant des écoles secondaires canadiennes, ou encore des décrocheurs des écoles secondaires. Mais en fait je n'en sais rien.

**Senator Rousseau:** They didn't hire students who had taken part in the co-operative program. Yet, they supported the program. Despite this fact, what steps are you taking to ensure that your programs are preparing young people properly for permanent jobs?

**M. Coviello:** Je pourrais peut-être répondre en partie à cette question. Dans l'avenir, il n'existera pas d'emploi permanent. On parlera plutôt de formation permanente et c'est l'un des

*[Text]*

that we are attempting to develop in our in-school components of co-operative education. In other words, to educate the students in such a way that they realize that no job is going to be for sure; no job is going to be forever because, in the future, again, futurists say that we are looking at anywhere from five to seven jobs over a lifetime.

I was educated to be a teacher some 30-odd years ago. This morning I met a man in the CIC and he said: "Keith, I have met you before." I said: "Where have you met me?" and he said, "You taught me in Germany in 1959." I was educated to be a teacher; I have been a teacher since 1956, but that is not going to be the case in the future. My children and Mr. O'Connor's children will face continuous re-training.

**The Chairman:** Miss Dearing tells me that through CJS, there is \$5 million in federal funds for co-operative education.

**Mr. Coviello:** Through what, I am sorry?

**The Chairman:** Through the Canadian Jobs Strategy, or Job Entry.

**Miss Dearing:** Is that enough money? You were saying that the only federal assistance you wanted was assistance to promote the concept of co-operative education.

**Mr. O'Connor:** I do not think we need any money in Ontario to extend co-operative education. I think it is now entrenched. We have the support of the provincial government; the federal government is giving us money; we have the support of the Ontario Federation of Labour; we have the support of the Ministry of Education and of the teachers' group. I think it will grow naturally. In other words, it is a proven winner in the Province of Ontario.

I would like to see monies going to other provinces such as Newfoundland, Labrador and P.E.I. What I was saying was that I wanted money to expand co-op programs across the country. I would still like to see co-operative education regionalized in certain provinces.

However, a lot of the school boards are unable to tap into the federal funding because they do not have the expertise to write up a proper proposal. I helped design that proposal three years ago and also I was sitting as an adjudicator on these matters. One of the things I find very disturbing is when I see school boards hiring consultants to go in and write up proposals. I do not think that is what the money was meant for. I think the money could be more effectively spent in other provinces.

**Miss Dearing:** What per cent of that \$5 million goes to Ontario, and what per cent goes to other provinces, do you know?

**Mr. O'Connor:** I do not have the statistics in front of me. Ontario does get the biggest chunk of it. As Mr. Coviello was saying, I think we had 17 programs funded this year, 12 at the high school level and five at the post-secondary level. I think last year we had approximately 22 programs funded at the high school level and I think the year before, we had close to 40 of them funded.

*[Traduction]*

principes que nous essayons d'intégrer à notre programme coopératif. En d'autres termes, nous essayons de faire prendre conscience aux élèves qu'il n'y aura plus d'emploi pour la vie et les futurologues disent même qu'une personne changera d'emploi de cinq à sept fois au cours de sa carrière.

J'ai reçu une formation d'enseignant il y a quelque 30 ans. J'ai rencontré ce matin un homme qui travaille à la CIC qui a dit m'avoir déjà rencontré. Je lui ai demandé: «Où était-ce? Il m'a répondu «Vous m'avez enseigné en Allemagne en 1959.» J'ai reçu une formation d'enseignant et j'enseigne depuis 1956. Cela ne se verra plus. Mes enfants et ceux de M. O'Connor devront être prêts à ce recycler constamment.

**Le président:** M<sup>me</sup> Dearing me dit que le gouvernement fédéral, par l'entremise du Programme de planification de l'emploi, réserve 5 millions de dollars à l'enseignement coopératif.

**M. Coviello:** A quel programme faites-vous allusion?

**Le président:** Au Programme de planification de l'emploi.

**Mlle Dearing:** Cela suffit-il? Vous venez de dire que tout ce que vous voulez du gouvernement fédéral, c'est qu'il favorise le concept de l'enseignement coopératif.

**M. O'Connor:** L'Ontario n'a pas besoin d'argent pour faire avancer la cause de l'enseignement coopératif. C'est un programme maintenant consacré. Nous avons l'appui du gouvernement provincial, du gouvernement fédéral, de la Fédération ontarienne du travail, du ministère de l'Éducation et des enseignants. Je crois que le système s'étendra de lui-même. En d'autres termes, c'est un système dont on reconnaît maintenant les mérites en Ontario.

J'aimerais qu'on accorde des crédits pour l'enseignement coopératif à des provinces comme Terre-Neuve et l'Île-du-Prince-Édouard et à des régions comme le Labrador. J'ai dit qu'il fallait financer l'expansion des programmes coopératifs au pays. J'aimerais que ce programme soit régionalisé dans certaines provinces.

Or, de nombreuses commissions scolaires ne sont pas en mesure de demander des fonds du gouvernement fédéral parce qu'elles n'ont pas les compétences voulues pour rédiger une proposition convenable. J'ai participé à l'élaboration de cette proposition il y a trois ans et j'ai agi comme arbitre sur ces questions. Je déplore que les commissions scolaires recrutent des experts-conseils pour mettre au point des propositions. L'argent qu'elles reçoivent devrait être utilisé à d'autres fins. Cet argent pourrait être dépensé d'une façon plus efficace dans d'autres provinces.

**Mlle Dearing:** Savez-vous quel pourcentage de ces 5 millions va à l'Ontario par rapport aux autres provinces?

**M. O'Connor:** Je n'ai pas les statistiques devant moi. L'Ontario reçoit la part du lion, comme l'a dit M. Coviello, je crois que dix-sept programmes ont été financés l'an dernier, douze au niveau secondaire et cinq au niveau postsecondaire. Je crois que l'an dernier 22 programmes ont été financés au niveau secondaire et l'année avant celle-là, près de 40 l'ont été.



**[Text]**

When you also consider that the government put in another \$13 million per province and funded another 104 programs, my concern is therefore that the money be spread to remote areas where co-operative education has yet to be given.

The other point I want to make is that this could happen if we set up a national advisory team to go in and help these people to write up proposals and create that awareness with the school boards and with the Ministry of Education.

**Mr. Coviello:** The only thing that we must remember is that education is a provincial jurisdiction. Those are the co-op education programs the CEIC is now funding. They are set up on a four-year basis. They receive 85 per cent for the first year, 75 per cent for the second year, 55 per cent for the third year and 35 per cent for the fourth year. They only receive that if they promise that they will continue. There is a boy in Saskatchewan who has been in the program for two years. This year they told him he was going to be replaced, that the job was going to be shared with one of the company's employees. Basically they have said that they are going to take the emphasis off co-op education but they still want the federal government's money.

**The Chairman:** I am not sure I understand that.

**Mr. Coviello:** The director in Saskatchewan got word a couple of weeks ago that what they will do with his program—and they have been in it for two years; they are entering their third and fourth year—is that they will let that boy go and the permanent employee of the board will take on his duties as an extra. They still hope to get the money from the federal government because they will be continuing with the program, or at least they think they will.

That is in direct contradiction to what the programs have been established for. It is seed money to encourage provincial bodies to get involved. That school is saying "We have your money for the first two years, the larger amount, now we will let it fade out."

**The Chairman:** As I understand it, they are not saying they will fade out the program, but fade out the particular person.

**Mr. Coviello:** Yes. It is disturbing in that they think now that it is going they can go on with half of a person instead of a whole person.

**The Chairman:** You talked earlier about job losers being 55.8 per cent. Are those people who were fired and replaced by others, or does that statistic relate to jobs that have disappeared?

**Mr. Coviello:** That relates partly to people who have been fired and replaced and partly to positions classified as being redundant.

**The Chairman:** We were told by another witness that co-op education is extremely expensive.

**Mr. Coviello:** It is more expensive than regular classroom instruction, but I do not think it is extremely expensive. You are talking about the secondary school level, are you?

**[Traduction]**

Compte tenu du fait que le gouvernement consacre un autre 13 millions de dollars par province et a financé quelque 104 autres programmes, je voudrais surtout que l'argent dépensé serve à répandre l'enseignement coopératif dans les régions où il n'existe pas encore.

Nous favoriserions l'expansion du système en créant une équipe consultative nationale chargée de sensibiliser les commissions scolaires et le ministère de l'Éducation aux bienfaits de l'enseignement coopératif et de les aider à présenter des propositions.

**M. Coviello:** Il ne faut pas oublier que l'éducation est un domaine de compétence provinciale. Voilà les programmes coopératifs que la CEIC finance actuellement. Ils sont mis sur pied pour quatre ans. Ils sont financés à 85 p. 100 la première année, à 75 p. 100 la deuxième, à 55 p. 100 la troisième et à 35 p. 100 la quatrième. Ils n reçoivent cet argent que s'ils promettent de poursuivre le programme. Je connais un garçon en Saskatchewan qui participe à un programme coopératif depuis deux ans. Cette année on lui a dit qu'il serait remplacé et qu'il devrait partager son emploi avec un employé de la société. Cela revient à dire qu'on ne veut plus d'enseignement coopératif, mais qu'on veut toujours l'argent du gouvernement fédéral.

**Le président:** Je ne sais pas si je vous suis très bien.

**M. Coviello:** Le directeur en Saskatchewan a appris il y a quelques semaines que son programme serait supprimé. Ce programme existe depuis deux ans et il devait être maintenu pendant la troisième et la quatrième année. On a dit au garçon qui y participait qu'un employé permanent du conseil remplirait désormais ses fonctions. La Commission scolaire espère toujours recevoir l'argent du gouvernement fédéral parce qu'elle pense poursuivre le programme.

Cela va à l'encontre même de la raison pour laquelle ces programmes ont été créés. C'est de l'argent que le gouvernement fédéral accorde afin d'encourager les provinces à s'intéresser à ce domaine. Cette école se dit que maintenant qu'elle a reçu la part la plus importante des crédits du gouvernement fédéral, elle pourra supprimer le programme.

**Le président:** Si j'ai bien compris, il n'est pas question de supprimer le programme, mais de supprimer un poste.

**M. Coviello:** Oui. Maintenant que le programme est en marche, on croit pouvoir se contenter d'une demi-personne.

**Le président:** Vous avez dit plus tôt que 55,8 p. 100 des gens perdent leur emploi. S'agit-il de personnes qui ont été congédiées et remplacées par d'autres ou d'emplois qui ont disparu?

**M. Coviello:** Cela comprend les gens qui ont été congédiés et remplacés par d'autres et des employés qui ont été déclarés excédentaires.

**Le président:** Un autre témoin nous a dit que l'enseignement coopératif était extrêmement coûteux.

**M. Coviello:** C'est plus coûteux que l'enseignement traditionnel, mais je ne crois pas que ce soit extrêmement coûteux. Vous parlez du niveau secondaire, n'est-ce pas?

[Text]

**The Chairman:** Yes.

**Mr. Coviello:** You are probably thinking of a presentation made by a group representing post-secondary.

**The Chairman:** How much extra does it cost at the secondary school level and at the post-secondary school level, on average?

**Mr. Coviello:** I cannot speak for the post-secondary level. At the secondary level, perhaps 10 per cent.

**Mr. O'Connor:** There should not be any increased cost at the high school level. Basically, what you have is an agreement with the teachers' federation and the school board, and it should be staffed the same way as are mathematics, art and physical education departments. It is recognized as one credit, therefore the staff ratio, whether it is 17.5 or 17.1, remains the same. So, there should be no increased cost.

**The Chairman:** Under co-op education they go out working in a shop somewhere. Is there not some equipment that has to be put in the shop for training purposes? Does an employer not have extra costs because he has to second someone to teach rather than letting them do their job?

**Mr. O'Connor:** There is a payoff for employers. I recognize that he is giving up some of his time and equipment, but when a student has mastered that portion of the job, he reaches a point of being productive.

We just finished making a video on this back in Hamilton. The employers feel that there is no increased cost to them.

**Mr. Coviello:** That is at the end of the longer-term programs. Many school districts embark on programs where students go off for two weeks. There is no much pay back in two weeks, but when a student goes in for three months on half days, after the first month they are not a total loss to the employer. After the third month the employer reaps the benefits.

**The Chairman:** Do the students receive an allowance?

**Mr. Coviello:** Not generally. Some employers say that they pay all of their employees, but generally speaking it is set up with the departments of education that these are non-paying positions.

**The Chairman:** And you have not had problems with unions over that?

**Mr. O'Connor:** Before answering that, let me go back to the previous question. Many employers are encouraged to pay students an honorarium. For example, the Royal Bank of Canada has a policy of paying \$7 a day to cover out-of-pocket expenses.

Respecting unions, in Ontario we have just arrived at an agreement with the Ontario Federation of Labour. That organization supports co-op education. We just rectified that agreement with the Hamilton District Labour Council.

[Traduction]

**Le président:** Oui.

**M. Coviello:** C'est sans doute un témoin qui représentait l'enseignement postsecondaire qui vous a dit cela.

**Le président:** Quel est le coût supplémentaire de l'enseignement coopératif au niveau secondaire et au niveau postsecondaire par rapport à l'enseignement traditionnel?

**M. Coviello:** J'ignore quel est le coût supplémentaire de l'enseignement postsecondaire. Au niveau secondaire, c'est peut-être 10 p. 100.

**M. O'Connor:** L'enseignement coopératif ne devrait pas coûter davantage au niveau secondaire. Il y a un accord entre la Fédération des enseignants et la commission scolaire et on devrait affecter à ce programme le même nombre d'enseignants que pour les mathématiques, les arts et l'éducation physique. Cette matière vaut un crédit, dont la proportion d'enseignants qu'elle soit de 17,5 ou de 17,1 demeure la même. Il ne devrait pas y avoir d'augmentation des coûts.

**Le président:** Dans le système d'enseignement coopératif, les élèves vont travailler chez un employeur quelconque. Faut-il doter les lieux de travail d'un matériel spécial pour la formation? Les employeurs qui participent au programme n'y perdent-ils pas parce qu'ils doivent détacher une personne qui s'occupera d'enseigner aux élèves plutôt que de faire son travail?

**M. O'Connor:** Les employeurs y trouvent aussi leur compte. Ils doivent sacrifier un peu de temps et de matériel, mais lorsque l'élève a maîtrisé les tâches de son poste, il devient productif.

Nous venons de terminer un enregistrement vidéo sur ce sujet à Hamilton. Les employeurs estiment que le fait de participer à un programme coopératif ne leur coûte rien.

**M. Coviello:** Je parle des programmes à plus long terme. De nombreuses commissions scolaires offrent des programmes où les stages sont de deux semaines. L'élève ne peut pas vraiment devenir productif en deux semaines, mais lorsqu'il travaille chez un même employeur pendant trois mois à mi-temps, il commence déjà à être productif à la fin du premier mois. Après le troisième mois, c'est l'employeur qui profite de son travail.

**Le président:** Les élèves sont-ils payés?

**M. Coviello:** Pas dans la plupart des cas. Certains employeurs disent qu'ils rémunèrent tous leur employés, mais l'entente qui est conclue avec les services éducatifs prévoit d'ordinaire qu'il s'agit d'emplois non rémunérés.

**Le président:** Est-ce que les syndicats y trouvent à redire?

**M. O'Connor:** Avant de répondre à cette question, permettez-moi de revenir à la question précédente. On incite les employeurs à verser au moins un salaire symbolique aux élèves. Ainsi, la Banque Royale du Canada offre à ses stagiaires 7 \$ par jour pour leurs petites dépenses.

Au sujet des syndicats, nous venons en Ontario de conclure une entente avec la Fédération ontarienne du travail. Cet organisme est en faveur de l'enseignement coopératif. Nous venons

[Text]

There was never any opposition. I think it was just a matter of going out and getting the two sides together so that they understand what co-op education is all about.

One of the things unions insist on is not allowing a co-op student to replace a union member. What they are looking at is an orientation by labour, and in most cases, students working 20 hours a week.

**The Chairman:** Who pays the transportation costs if the students have to go a far distance to get to the work place?

**Mr. O'Connor:** I can only speak about Ontario. In the province of Ontario there are provisions for payment of transportation. In Hamilton, students who do not receive an honorarium from an employer receive moneys from the school boards for transportation purposes.

**The Chairman:** What about equipment such as boots and hand hats?

**Mr. O'Connor:** The costs for those are covered by the school board or by the honorarium from the employer.

**The Chairman:** So there is an extra cost.

**Mr. Coviello:** The employers often say that they have extra hand hats and safety boots around.

**Mr. O'Connor:** One of the things we should recognize when talking about costs to the employer is that there are many benefits to the employers. Using the Royal Bank as an example, that organization takes in many of our students. Approximately 90 per cent of the students who have been on the program with the Royal Bank are hired by the Royal Bank. There is one company that uses only our co-op students as a means of selecting future employees. Basically what it is is a four-month interview.

**The Chairman:** Thank you. As you have said, the Special Senate Committee on Youth was very impressed with the co-op education and made recommendations that there should be more. So is this committee.

We thank you for the work you are doing in that field and for taking the time to explain it to us.

The committee recessed for dinner.

Upon resuming at 6.30 p.m.

**The Chairman:** The subcommittee is in session.

Mrs. Stewart, I would be grateful if you would tell us in about ten minutes or so the main points of your presentation and then we can engage in question-and-answer dialogue.

**Ms. Donna Stewart, Women's Skills:** Mr. Chairman, I am the Education Co-ordinator for Women's Skills Development Society that does research and education on women's work. We belong to a coalition called the Women's Employment and Training Coalition that is particularly concerned about training and employment issues for women, so we were very glad to

[Traduction]

de ratifier cette entente avec le Conseil du travail du district d'Hamilton.

Les syndicats ne se sont jamais opposés à l'enseignement coopératif. Il s'agissait simplement de leur faire comprendre ce que c'était.

Les syndicats s'opposent cependant à ce qu'un étudiant participant à un programme coopératif remplace un syndiqué. Ils veulent que les syndicats aient leur mot à dire et ils s'intéressent en particulier au cas des élèves qui travaillent 20 heures par semaine.

**Le président:** Qui paie les frais de transport des élèves lorsque leur lieu de travail est éloigné de leur résidence?

**M. O'Connor:** En Ontario, ces frais leur sont remboursés. J'ignore comment cela se passe dans les autres provinces. À Hamilton, les élèves qui ne touchent pas un petit salaire de leur employeur reçoivent de l'argent de leur commission scolaire pour leur transport.

**Le président:** Qui paie leur casque et leur chaussure de sécurité?

**M. O'Connor:** Soit l'élève les achète lui-même grâce au salaire qu'il reçoit de l'employeur, soit la Commission scolaire les achète pour lui.

**Le président:** Donc il n'en coûte rien aux élèves.

**M. Coviello:** Les employeurs mettent souvent des casques et des chaussures de sécurité à leur disposition.

**M. O'Connor:** Il faut se rendre compte que la participation à tels programmes comporte des avantages pour l'employeur. La Banque Royale, par exemple, accepte beaucoup de nos élèves. Environ 90 p. 100 de ceux qui ont fait un stage à la Banque Royale deviennent ensuite des employés de la Banque. Il y a une entreprise qui recrute ses nouveaux employés seulement parmi ceux qui y ont fait un stage dans le cadre du programme d'enseignement coopératif. Dans ce cas, c'est une entrevue qui dure quatre mois.

**Le président:** Je vous remercie. Comme vous l'avez souligné, le Comité sénatorial spécial sur la jeunesse a été fort impressionné par les programmes coopératifs et a recommandé qu'il y en ait davantage. C'est ce que compte aussi faire ce Comité.

Nous vous remercions pour l'excellent travail que vous faites dans ce domaine et nous vous savons gré d'avoir pris le temps de venir nous en parler.

Le Comité suspend ses travaux pour le déjeuner.

**Le président:** La séance du Sous-comité est ouverte.

Mme Stewart, pourriez-vous en dix minutes, nous exposer les principaux points de votre mémoire; après quoi, nous pourrions vous poser des questions.

**Mme Donna Stewart, Women's Skills:** Monsieur le président, je suis coordinatrice en éducation pour la Women's Skills Development Society; cet organisme effectue des recherches sur le travail des femmes et veille à renseigner le public à ce sujet. Nous faisons partie d'un groupement appelé Women's Employment and Training Coalition, qui s'occupe plus particulièrement des questions de formation et d'emploi des fem-



[Text]

have this opportunity to speak to your subcommittee, and I brought along with me Marcy Cohen.

**The Chairman:** Welcome.

**Ms. Stewart:** Marcy had just spent two years researching the clerical sector in British Columbia—particularly the clerical sector, but generally the impact of microtechnology on women's work in British Columbia.

We think that training and employment policies are really crucial because right now Vancouver has the highest unemployment rate of any Canadian city, and yet the gateway to the gap is growing slightly at a time when more and more women, 65 per cent of the workforce, need their income either to support themselves, themselves and their children, or to bring the family income above the poverty line.

**The Chairman:** 65 per cent—

**Ms. Stewart:** Of the women in the workforce.

**The Chairman:** That statement of yours is based on what source?

**Ms. Stewart:** Those are Statistics Canada figures. Forty per cent are supporting themselves or themselves and their children, and 25 per cent need their income to raise the family income above the poverty line.

**The Chairman:** Thank you.

**Ms. Stewart:** And we noted a substantial number of unemployed women, something like 37 per cent, cannot even collect UIC because they are working less than 15 hours a week, and we know that many of those women want full-time work but cannot find it. Under those circumstances, we are very concerned about the withdrawal of funding from institutional training and particularly adult basic education, because older women who are more apt to need the money are the very ones who are apt to be under-educated.

We are concerned about training being privatized in the hands of employers who do not have expertise in designing training and who in the past have trained men four times as often as they have trained their women employees. They have not had that commitment to training women. So we are concerned about the reduction in training opportunities for women in college, and we are concerned that the whole effort to move women into non-traditional work where wages would be higher has apparently been abandoned.

So you can see why we have a women's employment and training coalition in Vancouver. We recognize that women are a permanent part of the paid labour force and that women are not getting their share of post-secondary education funding at a time when the increase in technology in many workplaces is raising training levels, training requirements, and that is why I brought Ms. Cohen, because she has just done this research on

[Traduction]

mes. Nous sommes donc d'autant plus heureux d'avoir l'occasion de nous entretenir avec votre Sous-comité. Je vous signale que Marcy Cohen m'accompagne.

**Le président:** Soyez les bienvenues.

**Mme Stewart:** Marcy vient justement de terminer, en Colombie-Britannique, deux années de recherches spéciales sur l'emploi dans le secteur bureaucratique mais aussi sur les répercussions générales de la microtechnologie sur le travail des femmes.

Nous attachons une très grande importance aux politiques de formation et d'emploi car Vancouver affiche présentement le taux de chômage le plus élevé de toutes les villes du Canada, au moment même où un nombre croissant de femmes—65 p. 100 de la population active—, ont besoin de travailler pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs enfants et pour hausser leur revenu familial au-dessus du seuil de pauvreté.

**Le président:** 65 p. 100...

**Mme Stewart:** Des femmes qui travaillent.

**Le président:** Sur quoi se fonde cette déclaration?

**Mme Stewart:** Ce sont les chiffres mêmes de Statistique Canada: 45 p. 100 d'entre elles subviennent à leurs propres besoins ou à ceux de leurs enfants et 25 p. 100 ont besoin d'un revenu supplémentaire pour que leur revenu familial dépasse le seuil de pauvreté.

**Le président:** Merci.

**Mme Stewart:** Et nous avons noté, entre autres, qu'un nombre appréciable de femmes en chômage, environ 37 p. 100, ne peuvent même pas obtenir des prestations d'assurance-chômage parce qu'elles travaillent moins de 15 heures par semaine et qu'un grand nombre d'entre elles souhaiteraient avoir un emploi à plein temps, mais ne peuvent pas en trouver. Dans ces conditions, nous nous inquiétons de la réduction du financement destiné à la formation et, tout spécialement, la formation de base des adultes, parce que les femmes âgées, qui ont le plus fréquemment besoin d'argent, sont aussi celles qui, le plus souvent, n'ont pas reçu une éducation suffisante.

Nous nous inquiétons de ce que cette formation soit privatisée et confiée aux employeurs qui sont incapables d'agencer des programmes de formation et qui, par le passé, ont préféré former quatre fois plus d'hommes que de femmes. Ils ne se sont jamais intéressés à la formation des femmes. Nous nous inquiétons donc de ce qu'on limite les possibilités de formation universitaire offertes aux femmes et nous redoutons l'abandon de toutes les mesures destinées à orienter la femme vers des secteurs d'activité non traditionnels, où les salaires sont plus élevés.

Vous voyez donc pourquoi nous avons, à Vancouver, une association vouée à la formation et à l'emploi des femmes. Nous savons que les femmes constituent aujourd'hui une fraction permanente de la population active rémunérée; qu'elles ne reçoivent pas leur part de subvention pour leur éducation post-secondaire, au moment où, en raison de la mutation technologique, beaucoup d'employeurs exigent une formation plus poussée. C'est pourquoi je me suis fait accompagner par M<sup>me</sup>

**[Text]**

the impact of technology on women's work, or women's unemployment might be a good way to put it.

**Ms. Cohen, Women's Skills:** I would just like to explain a little background to the research that we did. We have been looking at several areas for the last two years, and in the first study we did—we did an overview of how women's work was changing with the introduction of computer technology. We did case studies on the main industries in British Columbia, and in the second study we focused specifically on clerical work.

Most of my remarks will be focusing on the clerical sector, and the reason that is important is that one out of every three women who are in the work place work in clerical employment and just generally in the whole society. Clerical work has increased to such an extent that one out of every five jobs in the Canadian economy is clerical at this point. So that a number of jobs that previously had no clerical component have increasing clerical skills in them, and computer technology has a lot to do with that. So, in a factory where one who was a supervisor previously, would just be involved in watching how fast people worked now they have to have computer skills.

I want to look at two aspects from the research we did. One is the overall employment changes and the other is the skill changes so we can look at the training requirements. We found three areas of employment where women were predominant: clerical, sales and service. From 1981 to 1985, in every area across Canada as a whole there has been an absolute reduction in the number of full-time positions.

I will go through them one by one. From 1981 to 1985, in clerical employment there was an absolute reduction of 79,000 clerical jobs and an increase of 34,000 part-time jobs. In sales it was a reduction of 110,000 full-time jobs and an increase in 39,000 part-time jobs, for a net reduction of 71,000 jobs. In service, there was a reduction of 8,000 full-time jobs and an increase of 88,000 part-time jobs. So actually the increase in service employment was all in the part-time sector.

The problem here is that part-time employment does not give people enough money to live on if in fact they are supporting themselves and their families and are trying to raise them above the poverty line. What we conclude from this is that we cannot just look at training as a solution to the problems that women are facing in the job market. We have to look at job creation and employment policies that will protect women in part-time work from receiving low pay—in other words, policies that support equal benefits and equal pay for women in part-time work and direct employment creation programs.

I am not going to concentrate on the employment creation area. I am going to look more at the training area because I

**[Traduction]**

Cohen qui vient justement de terminer une recherche sur les répercussions de la technologie sur le travail des femmes et l'emploi ou plutôt le manque d'emploi.

**Mme Cohen, Women's Skills:** J'aimerais vous exposer brièvement le cadre de mes recherches. Au cours des deux dernières années, nous avons exploré bien des domaines. La première étude que nous avons faite portait sur les répercussions de l'informatique sur le travail des femmes. Nous avons examiné des cas d'espèce dans les principales industries de la Colombie-Britannique et, dans notre seconde étude, notre recherche a porté avant tout sur le travail de bureau.

Mes remarques porteront la plupart du temps sur le travail de bureau où une femme sur trois est employée. Ce secteur a augmenté à tel point qu'un emploi sur cinq est d'ordre administratif. De sorte que nombre d'emplois qui n'exigeraient autrefois aucune aptitude bureaucratique, en exigent de plus en plus aujourd'hui; transformation à laquelle l'informatique a beaucoup contribué. Aussi, là où le surveillant s'en tenait hier à vérifier le rythme de travail de l'ouvrier, il doit pouvoir aujourd'hui utiliser un ordinateur.

J'aimerais m'arrêter sur deux points particuliers de ma recherche: le premier concerne les changements qui se sont produits dans l'emploi en général et l'autre, ceux qui se sont produits dans les compétences, et par conséquent dans les exigences en matière de formation. Nous avons constaté que les femmes travaillaient dans trois principaux secteurs: les bureaux, la vente et les services. De 1981 à 1985, il s'est produit dans tous les domaines, au Canada, une réduction absolue du nombre des postes à plein temps.

Je vais passer en revue, l'un après l'autre, les trois secteurs que je viens de mentionner. De 1981 à 1985, 79 000 emplois permanents de bureau ont disparu alors que 34 000 emplois à temps partiel étaient créés. Dans le secteur des ventes, 110 000 emplois permanents ont disparu et 39 000 emplois à temps partiel ont été créés soit une réduction nette de 71 000 emplois. Dans les services, ces chiffres étaient de 8 000 et de 88 000 respectivement. L'augmentation du nombre d'emplois dans le secteur des services a donc été constituée uniquement d'emplois à temps partiel.

Le problème que pose une telle situation c'est que les emplois à temps partiel ne rémunèrent pas suffisamment le travailleur pour lui permettre de vivre, voire même de subvenir à ses propres besoins et à ceux de sa famille, et encore moins de franchir le seuil de pauvreté. Nous en concluons qu'il est impossible de trouver dans la seule formation de la femme la solution aux problèmes qu'elle connaît sur le marché du travail. Il nous faut envisager la création d'emplois et l'élaboration de politiques d'emploi qui permettront à la femme qui travaille à temps partiel de recevoir une rémunération suffisante—en d'autres mots, des politiques qui accordent les mêmes avantages et un salaire égal pour la femme qui travaille à temps partiel et ainsi que des programmes directement créateurs d'emplois.

Je ne m'attarderai pas sur la question de création d'emplois. Je vais plutôt parler de la formation, parce que nous pouvons,

**[Text]**

think we can focus specifically there and make some concrete, positive recommendations, and there our information comes from our actual case studies.

When we talk to clerical workers, managers and professionals in specific workplaces—and we went to the forestry sector, we went to the public sector, we went to law firms and we talked to people at all levels of the office hierarchy—what we found was, overall, that where the demand for increase in employment is at the higher levels, the jobs are decreasing at the lower levels and many traditional clerical jobs are being eliminated.

For example, in an accounting department with computerization, most of the accounting processes are programmed into the computer now, so what you need is just two levels of worker: the data-entry worker entering the information; and a new level of senior clerical worker who can analyze the information off the computer to see if it makes sense and to interpret that information. So what the managers were talking about when we talked to them was: We don't need people with traditional skills. We need clerical workers with analytic skills and college training. When we looked at other studies, we found similar findings. Now there were these two levels of clerical worker in the workforce: there was the lower level being eliminated; and there was this higher level that required college training.

At IBM Canada, for example, they do not hire anyone for clerical jobs unless they have a university degree. So then what we wanted to then look at was to what extent the training programs are reflecting the shift in clerical employment. What we found was that in fact they are not and that most of the training programs that are being used under Canadian Jobs Strategy are the entry level.

The two training programs that would apply and be very helpful in dealing with this transition in employment would be what are known as the Skill Shortages Program and the Skill Development Program because those programs are specifically designed to retrain women who are already working and facing change, so it would be taking away women in lower level jobs and retraining them to do some of these new jobs.

What we found in B.C. was that those programs are not being used, that there is under-spending in those programs.

**Miss Dearing: Why?**

**Ms. Cohen:** We do not know why. It is something that needs to be investigated. Employers do not know about them. Employers traditionally have not had the practice of retraining women. As Donna mentioned, a study that was done by the Adult Education Society recently showed that one-fifth as many women get trained on the job as men.

Training women on the job creates some problems for employers because women generally cannot go to school in the evening as easily - they have child care responsibilities - so the training has to be provided during the day. Those programs by

**[Traduction]**

je crois, faire dans ce domaine des recommandations concrètes et positives, en nous inspirant des études de cas que nous avons déjà faites.

Lorsque nous avons parlé au personnel de bureau, aux gérants et aux professionnels, dans des lieux de travail déterminés—nous nous sommes rendues dans le secteur forestier, dans le secteur public, dans des bureaux d'avocats, et avons discuté avec des employés de tous les niveaux de la hiérarchie bureaucratique—nous avons pu constater en général que, les postes offerts sont plus nombreux aux échelons élevés mais qu'ils diminuent aux échelons inférieurs. Beaucoup d'emplois traditionnels de bureau sont supprimés.

Par exemple, dans un service de comptabilité informatisé, la plupart des opérations comptables se font par ordinateur, de sorte qu'on a besoin de deux catégories de travailleurs: celle des employés qui entrent les données et une nouvelle catégorie qui comprend les commis principaux qui peuvent analyser l'information de l'ordinateur et voir si elle se prête logiquement à une interprétation. De sorte que lorsque nous avons parlé aux directeurs, ils nous ont répondu qu'ils n'avaient pas besoin de gens ayant des compétences traditionnelles. Il leur fallait un nouveau personnel de bureau possédant une formation universitaire et une aptitude à analyser. D'autres études nous ont livré des conclusions similaires. Nous avons constaté qu'il y avait dans la population active, ces deux catégories d'employés de bureau: la catégorie inférieure avait été supprimée et la catégorie supérieure nécessitait une formation universitaire.

Par exemple, IBM Canada n'engage aucun employé de bureau s'il ne possède un diplôme universitaire. Nous avons donc voulu vérifier dans quelle mesure les programmes de formation actuels reflètent cette nouvelle orientation du secteur bureaucratique. Nous avons constaté qu'ils ne la suivent pas du tout et que la plupart des programmes de formation utilisés dans le cadre de Stratégie d'emploi-Canada se situent au niveau de l'entrée en fonction.

Les deux programmes de formation qui seraient très utiles et s'appliqueraient à cette transformation de l'emploi sont le Programme relatif aux pénuries de main-d'œuvre et le Programme d'acquisition des compétences, du fait qu'ils sont, l'un et l'autre, spécialement conçus en vue de maintenir au travail les femmes qui s'y trouvent déjà et qui font face à ces changements: par exemple, prendre des femmes qui travaillent à des niveaux inférieurs et les former pour qu'elles occupent ces nouveaux emplois.

Nous avons constaté que ces programmes ne sont pas utilisés en C.-B., où on ne leur consacre pas des montants suffisants.

**Mlle Dearing: Pourquoi?**

**Mme Cohen:** Nous l'ignorons. C'est un point à éclaircir. Les employeurs n'en savent rien et n'ont jamais eu l'habitude de donner une formation aux femmes. Comme l'a dit Donna, une étude menée récemment par la Société d'éducation des adultes a démontré qu'une femme, reçoit une formation au travail comparativement à cinq hommes.

La formation des femmes au travail crée certains problèmes aux employeurs parce qu'elles ne peuvent généralement pas suivre facilement des cours du soir—à cause des enfants—, de sorte que cette formation doit leur être donnée pendant le jour.



*[Text]*

Canada Employment and Immigration facilitate that kind of training, but they are still not being used. We need to find out why that is not being used, and that is something that I would hope this committee could look into in terms of an evaluation of the Canadian Jobs Strategy.

**The Chairman:** Well, we shall ask in writing that the minister explain this to us.

**Ms. Cohen:** Well, the only figures we have seen are from British Columbia. We have not seen the figures for the rest of the provinces, but in British Columbia only about one-fifth of that money has been used, and I would be very interested in the money the got for that.

**Miss Dearing:** For 1985-86?

**Ms. Cohen:** The program has been in effect for two years, so for both years.

**Miss Dearing:** It is the same level of utilization?

**Ms. Cohen:** Yes, low. The training that has been used is at the entry level, as I said before. It is the job entry. I train in one of those programs, and I want to describe one woman I am working with and the kind of problems that we see. She is just recent. Her husband has a serious heart condition so she had never planned to work outside the home. She has three children. She has a grade 7 education. She, on her own, went back to school and got close to a grade 10 level upgrading, but when she came into the class her writing was still not at a level that she could go into an employment situation very easily.

Her spelling was not good, her grammar had a lot of problems with it. In the class she is doing very well in terms of being able to speak for herself and showing that she would be a very good decision-maker. She wants to go into junior management. She has three kids to support.

In the six months that are available, we will not make her job-ready, so what she really wants is longer training time and a bridging program that would move her through a series of steps so that in a year and a half, two years, she could really be at a level of going into management, which I can see she has the potential to do, but the training that is available and the funding that is available is for six months.

**The Chairman:** How would you consider, for a woman like that, a combination of a job and training simultaneously, where she would work at the minimum wage for three or four days a week and get intensive training on the fifth day?

**Ms. Stewart:** Myself, I would rather put her into a bridging program where she would have the opportunity to learn some work skills as well as taking the necessary academic upgrading that she needs. There is a program like that in Regina. Women stay in it for a long time. It is a one-year program, but it has a very high success rate of moving unemployed women into employment, under-employment women into less traditional areas.

It has been a very successful program, but its funding is presently threatened because all the money is going into this

*[Traduction]*

Les programmes animés par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration facilitent ce genre de formation, mais on ne s'en sert pas. Il nous faut découvrir pourquoi ils ne sont pas utilisés, et j'espère que le Comité se penchera sur cette question dans le cadre d'une évaluation de la Planification de l'emploi.

**Le président:** Bien, nous demanderons par écrit que le ministre nous l'explique.

**Mme Cohen:** Les seuls chiffres que nous ayons vus viennent de la Colombie-Britannique. Nous n'avons pas vu les chiffres relatifs aux autres provinces, mais en Colombie-Britannique seulement environ un cinquième de cet argent a été utilisé, et j'aimerais bien savoir quel était la somme initiale.

**Mlle Dearing:** Pour 1985-1986?

**Mme Cohen:** Le programme a été en vigueur deux ans, de sorte que j'aimerais savoir quelle a été la somme pour ces deux années.

**Mlle Dearing:** Avec le même niveau d'utilisation?

**Mme Cohen:** Oui, faible. La formation s'est faite au niveau de l'intégration professionnelle, comme je l'ai déjà dit. Je donne un cours de formation dans un de ces programmes, et je veux décrire l'une des femmes avec qui je travaille et le genre de problèmes auxquels nous faisons face. Elle vient juste de s'inscrire. Son mari vient de souffrir de graves problèmes cardiaques, elle n'avait jamais prévu travailler à l'extérieur. Elle a trois enfants. Elle a une 7<sup>e</sup> année. Elle a décidé elle-même de retourner aux études et a presque atteint la 10<sup>e</sup> année, mais lorsqu'elle s'est présentée aux cours, elle n'écrivait pas suffisamment bien pour pouvoir facilement postuler un emploi.

Elle faisait des fautes d'orthographe et de grammaire. En classe, elle s'exprime bien et réussit même à montrer qu'elle pourrait occuper un poste de responsabilité. Elle veut devenir administratrice subalterne. Elle a trois enfants à faire vivre.

Les six mois du cours, ne la préparent pas vraiment à postuler immédiatement un emploi, de sorte qu'elle veut en fait suivre une formation plus longue et participer à un programme d'appoint qui lui ferait franchir une série d'étapes. Dans un an et demi, deux ans, elle pourrait alors être prête à postuler un emploi en gestion, pour lequel elle a du potentiel d'ailleurs. La formation et le financement actuels ne permettent que de dispenser un programme de six mois.

**Le président:** Comment entreverriez-vous, pour une telle femme, un programme d'alternance, où elle travaillerait au salaire minimum pendant trois ou quatre jours par semaine et suivrait des cours intensifs le cinquième jour?

**Mme Stewart:** Je préférerais personnellement l'inscrire à un programme d'appoint où elle pourrait s'initier à quelques compétences professionnelles tout en apprenant les connaissances théoriques nécessaires. Il existe un programme du genre à Regina qui est adapté au rythme d'apprentissage des femmes. Il peut durer un an, et presque toutes les femmes qui s'y sont inscrites ont ou bien trouvé un emploi ou se sont recyclées dans des domaines moins traditionnels.

Ce programme connaît beaucoup de succès, mais son existence est actuellement menacée car on finance plutôt la forma-

[Text]

short-term training, so-called training and work experience programs under the Canadian Jobs Strategy.

**The Chairman:** Thank you. Please proceed.

**Ms. Cohen:** I just have a few more remarks. We see some good in the Canadian Jobs Strategy in terms of there being a lot of experimental programs developing in the community, but at the same time, because it is unregulated, because it is not an accredited college, it also makes for the possibility of abuse, coupled with the fact that with the industrial training program that Canada Employment and Immigration had throughout the seventies, it took ten years before they did an evaluation. Recently they came to the conclusion that all that was happening under their training programs was that people were going through a series of training programs, short-term jobs and then back on UIC, and I am afraid that the same cycle can be created in this Canadian Jobs Strategy.

We have not as yet heard of any independent evaluation occurring where, after not just one month or two months but six months or a year or two years, they look at what the employment situation is for the people who have gone through those programs.

**Miss Dearing:** We were told by Employment and Immigration officials that indeed they were carrying out follow-up studies.

**Ms. Stewart:** Have you seen those studies?

**Miss Dearing:** No, because the program is so new. For those programs that were initiated right at the outset of the Canadian Jobs Strategy, the evaluations are starting to come out now. For those such as Community Futures, which is relatively new, there of course is no evaluation yet. It's the problem of having such a new program.

**Ms. Stewart:** But for Youth Training Option, which is really the Job Entry Program in its previous name, are there evaluations from that, because that was in the summer of 1984?

**Miss Dearing:** We were told that some evaluations will be available in early summer that we will be able to see.

**Ms. Cohen:** And who is doing the evaluations?

**Miss Dearing:** Employment and Immigration.

**Ms. Cohen:** Yes, I think there is a real important point to having some independent evaluations of these programs.

**Miss Dearing:** Also I know in the province of Ontario, for example, there is a community organization which is evaluating the Canadian Jobs Strategy as it evolves.

**Ms. Cohen:** Can you possibly give us the name of that organization?

**Miss Dearing:** I can give it to you after the hearing.

**Ms. Stewart:** Our recommendations include the suggestion that Canada Employment should restore support for bridging programs, such as the Regina program, and that they should restore support for adult basic education, which is more neces-

[Traduction]

tion à court terme, les programmes de formation théorique et d'expérience pratique offerts dans le cadre de la planification de l'emploi.

**Le président:** Merci. Veuillez poursuivre.

**Mme Cohen:** Il ne me reste que quelques observations à faire. Nous voyons certains mérites dans la Planification de l'emploi parce qu'elle favorise la mise sur pied de nombreux programmes expérimentaux dans la collectivité, mais en même temps, parce que ces programmes ne sont pas réglementés, ni ne sont dispersés dans des collèges reconnus il y a aussi des abus, d'autant plus le programme de formation industrielle a attendu dix ans pour évaluer, qu'Emploi et Immigration Canada a attendu dix ans pour évaluer, qu'il offrait dans les années 70. Récemment, ce ministère a constaté que les participants à ce programme, après avoir suivi une série de cours, se trouvaient un emploi de courte durée et pouvaient ensuite bénéficier de l'assurance-chômage à nouveau. Je crains que le même cycle ne se reproduise avec cette Planification de l'emploi.

Nous ne savons pas encore quelle sera, non pas après un mois ou deux mois, mais dans six mois, un an, deux ans, la situation professionnelle des personnes qui ont participé à ces programmes.

**Mlle Dearing:** Les hauts fonctionnaires d'Emploi et Immigration nous ont bien assurés qu'ils effectuaient des évaluations.

**Mme Stewart:** Les avez-vous vues ces évaluations?

**Mlle Dearing:** Non, parce que le programme est si récent. Pour les programmes qui ont été mis sur pied dès le début de la Planification de l'emploi, les évaluations commencent tout juste à sortir. Pour ceux qui, comme le développement des collectivités, sont relativement récents, il n'y a pas encore eu d'évaluation. C'est parce qu'il s'agit d'un tout nouveau programme.

**Mme Stewart:** Mais il devrait y en avoir pour Option Formation Jeunesse, prédécesseur du Programme d'intégration professionnelle, qui s'est déroulé au cours de l'été de 1984?

**Mlle Dearing:** On nous a dit que certaines de ces évaluations nous seront fournies au début de l'été.

**Mme Cohen:** Et qui prépare les évaluations?

**Mlle Dearing:** Emploi et Immigration.

**Mme Cohen:** Oui, j'estime qu'il est véritablement important d'avoir des évaluations propres à chacun de ces programmes.

**Mlle Dearing:** Je sais aussi qu'en Ontario, par exemple, il y a une organisation communautaire qui évalue constamment la Planification de l'emploi.

**Mme Cohen:** Pourriez-vous nous en donner le nom?

**Mlle Dearing:** Je pourrai vous le donner après la séance.

**Mme Stewart:** Nous avons également recommandé qu'Emploi Canada reprenne l'idée des programmes d'appoint, tels celui de Regina, et qu'il recommence aussi à appuyer les programmes de formation élémentaire des adultes, car ils sont



[Text]

sary now than it has ever been. We think there should be support for programs like Employment Orientation for Women, programs that are a combination of work and various skills training and are very successful in moving women who have been out of the workforce for a long time into employment.

We think there should be a resumption of efforts to move women right across the whole job spectrum so that they are not so vulnerable to changes in the low age sectors, and the clerical, sales and service sectors. All those changes have to be reinforced with better employment policies, with benefits for part-time work, with perhaps a shorter work week, and certainly with pay equity clauses, if we are going to narrow that wage gap.

The Canadian Jobs Strategy did recognize certain things. I mean, it did recognize that women, for instance, need day care support if they are going to get back to the workforce. It has attempted to make employers more responsible for training, but the training is job-specific when women need generic training.

We have been very concerned about the Canadian Jobs Strategy. There is not even a proper way for women to access the training programs. There is no sort of central information bank. It is just luck if you happen to be in an area where a program starts and you happen to hear about it.

**Miss Dearing:** What about Canada Employment Centres?

**Ms. Stewart:** Well, they are supposed to be the referral agency, but the people who run the programs tell us that they either refer not at all, saying, "Well, it's your job to recruit; that's part of your job as co-ordinator", or they refer inappropriately and so the co-ordinators find themselves screening many, many women in order to get women who can benefit from the short-term training.

Now in many cases the co-ordinators are not qualified to do that, but in other cases they are qualified but are not getting paid for that. There is no program development money, which is another exploitation of women.

**The Chairman:** Who are these co-ordinators who are not being paid?

**Ms. Stewart:** Well, in many cases they are the people who were disemployed from the community college as the community college funding was cut back; and some of these able women without jobs are running good programs.

**The Chairman:** As volunteers?

**Ms. Stewart:** No, they get paid for the actual time of the contract. They don't get paid development funds to get the course off the ground.

**Ms. Cohen:** She is referring to co-ordinators of Job Entry programs or Re-entry programs who are working—who have gotten a contract from the government under Canadian Jobs Strategy to run a program; but you are contracted only for the time that you are teaching; you are not contracted to recruit the students.

[Traduction]

plus que jamais nécessaires. Il faudrait aussi appuyer les programmes qui favorisent l'orientation professionnelle des femmes, programmes d'alternance entre le travail et la formation en diverses compétences qui conviennent particulièrement aux femmes qui ont été longtemps sans emploi.

Nous estimons qu'il faudrait redoubler d'efforts pour faire avancer les femmes professionnellement pour leur éviter d'être vulnérables à tous les changements qui frappent les secteurs d'emploi pour jeunes et les secteurs du travail de bureau, de la vente et des services. À cette fin, il faudra prévoir de meilleures politiques d'emploi valoriser le travail à temps partiel, raccourcir la semaine de travail peut-être, et certainement, accorder la parité salariale, si nous voulons combler ce fossé salarial.

La Planification de l'emploi a fait ressortir certaines choses, soit que les femmes, par exemple, ont besoin de garderies si elles veulent réintégrer la main-d'œuvre. Ce programme a cherché à sensibiliser davantage les employeurs à leurs responsabilités en matière de formation, mais la formation est axée sur un emploi particulier alors que les femmes ont besoin d'une formation générale.

La Planification de l'emploi nous donne beaucoup de soucis. Rien n'y est prévu pour donner aux femmes accès aux programmes de formation. Il n'y a pas de banque centrale de données. C'est par chance qu'elles entendent parler d'un programme qui démarre dans leur région.

**Mlle Dearing:** Et les Centres d'emploi du Canada?

**Mme Stewart:** Bien, ils sont censés nous envoyer des gens, mais les administrateurs des programmes nous disent que ces centres ne s'acquittent pas bien de leur travail à cet égard sous prétexte que ce n'est pas à eux de faire du recrutement; que cela fait partie des fonctions du coordonnateur, ou bien ils envoient n'importe qui, et les coordonnateurs sont obligés de faire une sélection, avant de trouver les femmes susceptibles de bénéficier d'une formation de courte durée.

Or, dans bien des cas, les coordonnateurs n'ont pas la compétence voulue pour effectuer cette sélection, mais s'ils l'ont, ils allèguent qu'ils ne sont pas payés pour cette tâche. Aucune somme n'est affectée à la mise en œuvre de programmes, ce qui est une autre forme d'exploitation des femmes.

**Le président:** Qui sont ces coordonnateurs qui ne sont pas payés?

**Mme Stewart:** Dans bien des cas, il s'agit de personnes qui ont été congédiées par des collèges communautaires à mesure que les fonds de ces collèges étaient coupés; et certaines de ces femmes sans emploi sont effectivement de bonnes directrices de programmes.

**Le président:** Comme bénévoles?

**Mme Stewart:** Non, elles sont payées pendant la durée du contrat. Elles ne reçoivent pas de fonds de développement pour faire démarrer le cours.

**Ms. Cohen:** Elle fait allusion aux coordinateurs des programmes d'intégration et de réintégration professionnelles qui ont obtenu un contrat du gouvernement dans le cadre de la Planification de l'emploi pour diriger un programme; mais leur contrat ne dure que pendant la période d'enseignement; elles ne sont pas payées pour recruter les étudiants.



**[Text]**

Because Canada Employment and Immigration has cut back on counselling so drastically, they don't actually offer screening service in order to get clients to you. I know that in the program I am working in, all the students have a very negative feeling about Manpower. They feel that their experiences in going to Canada Employment and Immigration have been discouraging. I have been telling them about all the hoops you have to jump through, but they are very, very discouraged.

They have found out, as Donna said, through a myriad of other ways, such as being referred to the other program through a friend, or through advertisements we have put in the paper, but not through Canada Employment and Immigration.

**Miss Dearing:** Does it matter as long as they hear about it?

**Ms. Cohen:** Well, what happens is that women are sort of grabbing on to whatever they hear about and the first thing they hear about; so there isn't the proper kind of selection or screening of people and so you do not have people going to the appropriate programs. Moreover, if the people who are working in those contract services are dedicated and skilled enough, they will spend the time to do the screening, but, as Donna was explaining, because it is contract work and not salaried work, you are not paid for that time. So people end up working a lot of extra hours overtime for nothing or else the service are not very high-quality.

**Le président:** Sénateur Rousseau.

**Le sénateur Rousseau:** Merci, monsieur le président.

Vous avez parlé de réinstaller ou d'intensifier l'éducation permanente. D'après votre expérience, l'éducation permanente a-t-elle apporté les progrès escomptés? Est-ce qu'elle n'a pas permis aux femmes d'avoir seulement du travail à temps partiel avec aucun avantage social?

Alors, cela contribue à quoi sur le plan économique lorsque les femmes n'ont pas atteint une certaine autonomie financière avec leur salaire? Alors, selon votre expérience est-ce que l'éducation permanente a accordé plus de progrès comparativement à une autre sorte de programme?

**Ms. Stewart:** I am not sure about the term that's being translated, "continuing education".

**Miss Dearing:** Adult basic education.

**Ms. Stewart:** Adult basic education prepares people to take further training. It's the basic upgrading to a general high school graduation level. Then they need further training to enter the job market successfully. Yes, they do.

**Le sénateur Rousseau:** Est-ce que antérieurement, selon votre expérience, l'éducation des adultes a contribué à ce que les femmes obtiennent un emploi permanent qui comporterait des avantages sociaux?

**Ms. Stewart:** Well, the number of good permanent jobs with social benefits are declining so seriously in our province that in our office we have six or seven women with university degrees who have been unable to find stable jobs with benefits. We do

**[Traduction]**

Étant donné qu'Emploi et Immigration Canada a réduit considérablement les fonds affectés aux services d'orientation, il n'a mis sur pied aucun service spécial de sélection pour leur recruter des clients. Je sais que dans le programme qui m'occupe, tous les étudiants éprouvent beaucoup de ressentiment à l'égard du service de la Main-d'œuvre. Ils estiment que leurs expériences avec Emploi et Immigration ont toujours été décevantes. Je leur ai expliqué toutes les démarches qui s'imposent, mais ils sont extrêmement découragés.

Ils ont appris l'existence du programme, comme Donna le dit, de mille et une façon, soit par un ami, ou par une annonce dans le journal, mais pas par Emploi et Immigration Canada.

**Mlle Dearing:** Peu importe n'est-ce pas pourvu qu'ils en aient entendu parler?

**Mme Cohen:** Bien, les femmes s'accrochent à ce qu'elles entendent; elles ne sont donc pas adéquatement sélectionnées ni acheminées vers les programmes appropriés. En outre, si les personnes qui travaillent ainsi à contrat sont dévouées et suffisamment compétentes, elles consacreront le temps voulu à la sélection, mais comme Donna l'a expliqué, parce que c'est du travail à contrat et non du travail rémunéré, elles ne sont pas payées pour ce temps supplémentaire. Résultat: elles consentent à faire bénévolement ces heures supplémentaires ou bien donnent un service de piètre qualité.

**The Chairman:** Senator Rousseau.

**Senator Rousseau:** Thank you, Mr. Chairman.

You spoke of reintroducing or stepping up adult education programs. In your experience, has adult education produced the desired results? Hasn't it led to women obtaining only part-time work without any fringe benefits?

So what does it contribute, economically, when women haven't achieved a certain financial autonomy with their wages? In your experience, has adult education been more beneficial than some other sort of program?

**Mme Stewart:** Je ne suis pas très certaine de la traduction de l'expression «éducation permanente».

**Mlle Dearing:** Il s'agit d'instruction de base des adultes.

**Mme Stewart:** Une telle instruction prépare les gens à acquérir une autre formation. Il s'agit de les amener au niveau de fin d'études secondaires. Puis il faut leur donner une autre formation pour qu'ils puissent entrer sur le marché du travail. Oui, effectivement.

**Senator Rousseau:** In your experience, have adult education programs helped women get permanent jobs with proper fringe benefits attached?

**Mme Stewart:** Le nombre de bons emplois assortis d'avantages sociaux diminue tellement dans notre province que dans notre bureau nous avons six ou sept femmes diplômées d'université qui n'ont pas réussi à se trouver un emploi stable com-

[Text]

contracts and then we are unemployed and then we find another contract.

So in the job market it is rather difficult to say; but we do know that, without that adult basic education, women will never have stable jobs and will never have well-paying jobs.

**Le sénateur Rousseau:** Mais, est-ce que cela n'a pas été toujours le cas avec l'éducation des adultes? Ce sont les femmes d'ailleurs, qui ont le plus participé à l'éducation des adultes. Les statistiques démontrent que les femmes sont plus nombreuses à assister à ces cours que les hommes.

Depuis un bon nombre d'années que l'éducation des adultes a été instaurée dans toutes les provinces, de mon expérience, cela n'a pas contribué à ce que les femmes aient vraiment un emploi qui va rapporter sur le plan économique de façon à améliorer leur situation financière. Disons que l'éducation peut l'améliorer à moitié mais ce n'est pas une amélioration complète.

Alors, si on recommande que l'éducation permanente se continue, est-ce que l'on ne fait pas fausse route?

**Ms. Stewart:** I agree that it needs to have several added programs. For instance, there should be vocational planning, there should be some job readiness, some training in how to find a job, and there should be some job work placement. Those things work together to make women employment-ready, and in that the Regina program called "Bridging the Gap" has been extremely successful.

It is only about a year and a half old now, but already they can see that they have been very successful—especially when they have a support group so that the women can come back and have some follow-up, some advocacy. You know, they need financial support, because women who come into a community college usually need a job today. That is partly why they take the minimum amount of training and then go out into unstable work.

**Le sénateur Rousseau:** Sur quoi vous basez-vous pour dire que le programme de Régina est un succès? J'aimerais que vous soyez plus explicite sur ce programme car s'il réussit très bien dans cette province, je ne vois pas pourquoi il ne pourrait pas réussir ailleurs.

**Ms. Stewart:** I think it would succeed elsewhere. The first year evaluation is in. I could send you a copy. I was reading it just before I came here. I wish I had brought it. It is evaluated as a success because women, who had no goals when they came in, now have clear goals. They have taken steps to move themselves toward those goals. They have in many cases expanded their goals.

Where they had been waitresses, they are now wanting to be something that will provide them with a more substantial wage. So it is counted a success in all those ways. Something like 97 per cent of the women think that the programs was very useful to them.

**Le sénateur Rousseau:** Donc, ce programme de soutien contribue à leur définir un plan de carrière, si l'on peut dire.

[Traduction]

portant des avantages. Nous travaillons à forfait, puis nous sommes en chômage jusqu'au prochain contrat.

Ainsi, sur le marché du travail c'est difficile à dire; mais nous savons que, si elles n'ont pas cette éducation de base les femmes n'auront jamais d'emploi stable ni bien payé.

**Le Sénateur Rousseau:** But hasn't that always been the case with adult education? The majority of students in continuing education programs have traditionally been women. Statistics show that more women than men attend courses of that kind.

Adult education programs have been available for a good many years now in all the provinces, and in my experience they have not helped women get the kind of jobs that really improve their financial situation. Let's say there's a half-way improvement but not a complete improvement.

So recommending that adult education programs be continued may not be the best way to go, is that possible?

**Mme Stewart:** Je suis d'accord qu'il faudrait y ajouter plusieurs programmes. Par exemple, il faudrait avoir des programmes de planification professionnels, de préparation à l'emploi, de techniques de recherche d'emploi et de services de placement. Toutes ces choses ensemble font que les femmes sont prêtes à prendre un emploi, et dans le programme de Régina intitulé «Bridging the Gap» (Comblant l'écart) cela a très bien marché.

Ce programme n'existe que depuis un an et demi mais déjà on peut établir que c'est un grand succès—surtout lorsqu'il y a un groupe de soutien qui donne aux femmes la possibilité de revenir et leur assure un suivi et des conseils. Les femmes, vous le savez, ont besoin de soutien financier parce que celles qui arrivent à un collège communautaire ont besoin d'un emploi aujourd'hui. C'est en partie pour cela qu'elles acquièrent le minimum de formation requis et acceptent ensuite un travail instable.

**Senator Rousseau:** What is your basis for saying that the Regina program is a success? I'd like you to be more explicit about that program, because if it works in Saskatchewan I don't see why it shouldn't work elsewhere.

**Mme Stewart:** Je crois que cela réussirait ailleurs. L'évaluation a été faite pour la première année; je pourrais vous en faire parvenir un exemplaire. Je la lisais juste avant de venir ici. J'aurais dû l'apporter avec moi. Cette évaluation parle de réussite, parce que les femmes qui n'avaient pas d'objectif à l'arrivée ont maintenant des objectifs clairs. Et elles ont fait des démarches pour s'en rapprocher. Souvent elles ont même élargi leurs objectifs.

Étaient-elles des serveuses, maintenant elles tiennent un emploi qui leur assurera un gain plus substantiel. C'est dans tous ces sens que c'est un succès. Environ 97 p. 100 des femmes disent que ce programme leur a été très utile.

**Senator Rousseau:** So this support program helps them to define a career plan, if I may put it like that. A women could

[Text]

Alors, une femme peut débiter comme serveuse dans un restaurant et si elle ambitionne d'aller plus loin, c'est parce qu'elle a eu du soutien et qu'aussi on lui a aidé à se fixer des objectifs et à se faire un plan de carrière. C'est ça, en fait le but du programme.

**Ms. Stewart:** Well, no, that's part of it, but if she had a grade 9 education when she came in, even if she had a goal, it would not be at all useful to her; however, if she had the opportunity at the same time of raising her education level, then she would be able to enter a program. So there are a number of factors fitting together.

**Ms. Cohen:** In the Ontario experience with women in trades and technologies, they found that for women to move from the grade 9 or 10 level of education to permanent employment in non-traditional areas it takes from two to three years. It takes various steps and stages. It took the bridging programs, upgrading and a specific college course, and then those women were actually able to find permanent employment in good paying jobs. There is that alternative, which is expensive at the beginning, or the choice of the short-term programs, which leads you into the cycle of short-term unemployment, employment and part-time work. Those are the alternatives that exist, and the latter one is being funded now.

**The Chairman:** Miss Dearing, our research co-ordinator, will ask you some questions now.

**Miss Dearing:** You were talking about the shift to part-time work and presented some of the problems associated with that. Presumably, however, there are some women who want to work part time because of family obligations, and so on. Would you be more disposed towards accepting this shift were part-time jobs given the same level of benefits as full-time jobs?

**Ms. Stewart:** Yes; but we know that there are increasing numbers of women in part-time jobs who are there involuntarily.

**Miss Dearing:** Who would rather work full time.

**Ms. Stewart:** Yes. But I presume that that is because of the wage and benefit levels, and so on.

**Ms. Cohen:** Have you seen the Conference Board report on reduced working time.

**Miss Dearing:** I have only glanced at it.

**Ms. Cohen:** They actually talk about the shift. At the higher levels of income, women would choose to work less. The results that they got were fairly obvious, however. Women in the \$30 to \$60,000 range would choose to work less if there were flexible work plans and they could job share. At the \$20,000 level, most women preferred to work more hours.

**Miss Dearing:** Is there also the problem that these part-time jobs are usually—and I am in generalizing—in areas where the wage level is lower anyway?

**Ms. Cohen:** Yes.

**Ms. Stewart:** Yes.

[Traduction]

start out as a waitress in a restaurant, and if she decides she wants to go further, it's because she has the support and also because she has been helped to set goals and formulate a career plan. That's what the purpose of the program boils down to.

**Mme Stewart:** Non, cela en fait partie, bien sûr, mais si elle avait 9 années d'instruction en arrivant, même si elle avait un but, cela ne lui serait d'aucune utilité; mais si elle avait l'occasion en même temps de parfaire son instruction elle pourrait alors bénéficier du programme. Il y a donc plusieurs facteurs qui se conjuguent.

**Mme Cohen:** En Ontario, en ce qui concerne les femmes dans les métiers et la technologie, on a établi qu'il faut compter de deux à trois ans pour permettre aux femmes de passer d'un niveau de neuf ou dix années d'instruction à un emploi permanent dans une profession non traditionnelle. Elles doivent franchir diverses étapes et stades. Elles ont dû passer par les programmes qui comblent l'écart ou de recyclage et suivre des cours bien précis au collège pour être réellement capables de se trouver du travail permanent dans des emplois bien rémunérés. Il y a donc d'abord ce choix, qui est dispendieux au départ; il y a aussi le choix de programmes à court terme qui débouchent sur le chômage à court terme, c'est-à-dire emploi et travail à temps partiel. Voilà les choix qu'elles ont et c'est ce deuxième choix qui est financé en ce moment.

**Le président:** M<sup>lle</sup> Dearing, notre coordinatrice des recherches vous posera maintenant quelques questions.

**Mlle Dearing:** Vous parliez de l'engouement pour le travail à temps partiel et présentiez quelques-uns des problèmes en ce domaine. Il y a présumément des femmes qui préfèrent travailler à temps partiel en raison de leurs obligations familiales, etc. Accepteriez-vous davantage de changement si les emplois à temps partiel étaient assortis des mêmes avantages que les emplois à temps plein?

**Mme Stewart:** Oui; mais nous savons qu'il y a de plus en plus de femmes qui occupent des emplois à temps partiel contre leur gré.

**Mlle Dearing:** Qui préféreraient travailler à plein temps.

**Mme Stewart:** Oui. Et je présume que cela est à cause du salaire et des avantages, ainsi de suite.

**Mme Cohen:** Avez-vous vu le rapport du Conference Board sur la réduction du temps du travail?

**Mlle Dearing:** J'y ai jeté un coup d'œil.

**Mme Cohen:** Il parle de ce changement. Aux niveaux supérieurs de revenu, les femmes perdraient en travaillant moins. Les résultats obtenus ont cependant été assez évidents. Les femmes qui gagnent de 30 000 \$ à 60 000 \$ choisiraient de travailler moins s'il y avait des régimes de travail flexibles et si elles pouvaient partager le travail. Mais celles qui gagnent 20 000 \$ préféreraient travailler plus longtemps.

**Mlle Dearing:** Y a-t-il aussi le problème que ces emplois à temps partiel sont normalement, et je généralise, dans les domaines où le salaire est moins élevé de toute façon?

**Mme Cohen:** Oui.

**Mme Stewart:** Oui.



[Text]

**The Chairman:** Would you specify, please?

**Ms. Cohen:** These jobs are in restaurants, service industries and tourism.

**Ms. Stewart:** There is quite an amazing rise in part-time work in the clerical field, too.

**The Chairman:** Is there any reason for that?

**Ms. Cohen:** Why there is an increase in part-time work in those areas?

**The Chairman:** In the clerical work.

**Ms. Cohen:** It is related to changes in technology and to the reduction in the amount of time that it takes to do a lot of routine work. Also, it is a way of slowly reducing employment by giving employers more flexibility.

**Miss Dearing:** What would you propose, then? We cannot get away from the shift to services because we already are into services and we will continue to have more and more services. What can we do so that it is not necessarily women who are caught at the lower end of the pay scale? How can we ensure that those services which are necessary and which have social value receive pay that reflects that value?

**Ms. Cohen:** We will both take a stab at this because they are big questions.

One thing that I saw was that there was a lot of potential for expansion at certain levels in technology industries if people had the training, and that industries are looking for women who have those analytic skills and who can make use of integrated multi-function personal computers. There definitely is expansion there. The studies conducted in British Columbia state that the education of the work force is an important factor in where high technology industries locate. The kind of training that we have is important because it will attract industries that have the kind of employment which is at a higher level and provides better jobs.

Another point is that what government policy is at all levels of government towards public sector employment—whether you consider work for old age pensioners and providing services—is a possible increasing area of employment. Peoples' lives can be a lot better and there is a lot of research showing that. If there are recreation and special services for elderly people rather than just medical services when they are in bad health. That is a matter of government policy. More and more of those services are becoming voluntary; that is a choice that has to be made by governments.

Also where possible, flexible work schedules should be created so that there can be voluntary job sharing and people can be free to take educational leave. In Ontario, teachers can choose to work five years and be paid 80 per cent of their salary and take one of those years off. All of that increases

[Traduction]

**Le président:** Pourriez-vous préciser s'il vous plaît?

**Mme Cohen:** Ce sont des emplois dans les restaurants, les industries de services et le tourisme.

**Mme Stewart:** Il y a une augmentation assez étonnante du travail à temps partiel dans le domaine du personnel de soutien aussi.

**Le président:** Y a-t-il une raison à cela?

**Mme Cohen:** Pourquoi il y a une augmentation du temps partiel dans ces domaines?

**Le président:** Oui, dans le personnel de soutien.

**Mme Cohen:** Cela est dû au virage technologique et au fait que beaucoup de tâches ordinaires prennent moins de temps à effectuer. C'est aussi une façon de réduire graduellement l'emploi en donnant aux employeurs plus de marge de manœuvre.

**Mlle Dearing:** Que proposeriez-vous alors? Nous ne pouvons éviter le changement vers les services—parce que nous y sommes déjà et qu'il y aura de plus en plus de services dans la société. Que pouvons-nous faire pour que ce ne soit pas obligatoirement des femmes qui occupent le bas de l'échelle salariale? Comment faire pour que les services qui sont nécessaires et qui sont reconnus socialement soient rémunérés en conséquence?

**Mme Cohen:** Nous y travaillerons toutes les deux parce que ce sont de grandes questions.

Une chose que j'ai vue c'est l'existence de grandes possibilités d'expansion à certains niveaux dans les industries technologiques si les gens avaient la formation voulue, et que les industries sont précisément à la recherche de femmes possédant ces compétences analytiques et sachant utiliser des ordinateurs personnels à multifonctions intégrées. Il y a là très certainement de l'expansion. Les études effectuées en Colombie-Britannique établissent que la formation de la population active est un facteur important là où il y a des industries de haute technologie. La formation qui est offerte est importante parce qu'elle intéressera les industries qui offrent de l'emploi de plus haut niveau et qui procurent par conséquent de meilleurs emplois.

Un autre point est le fait de considérer ce que la politique gouvernementale produit à tous les niveaux de gouvernement au chapitre de l'emploi dans le secteur public—qu'il s'agisse de travail pour les retraités âgés et des services qui leur sont offerts—car c'est un domaine où l'emploi pourrait être à la hausse. La vie des gens pourrait s'améliorer. Beaucoup de recherches le prouvent que si on offre aux personnes âgées des services récréatifs et spéciaux plutôt que seulement des services médicaux lorsqu'ils sont en mauvaise santé, on améliore la qualité de leur vie. C'est une question de politique gouvernementale. Un nombre croissant de ces services deviennent bénévoles; c'est un choix que doivent faire les gouvernements.

De plus, dans la mesure du possible, il faut établir des horaires de travail souples pour permettre aux employés de partager de leur propre gré leur poste et de prendre un congé d'étude. En Ontario, les enseignants ont la possibilité de travailler cinq ans durant lesquels ils reçoivent 80 p. 100 de leur salaire en

[Text]

employment by 20 per cent. All of those kinds of programs across the board in governments would be helpful. In my own job, I tried to take a year's leave to do this research from the government; they would not give me a year's leave.

**Miss Dearing:** But again, you have to be at the pay scale to be able to afford to only receive 80 per cent of your pay over five years.

**Ms. Cohen:** That's right, and it will increase employment for people who have good education. However, everything that we talk about results in the same thing: It is the number of people who have that kind of education who will benefit from those jobs.

**Ms. Stewart:** We are distressed that the present training is funnelling women into those low-paid jobs and women are not getting their share of the training dollars. In fact, there has been a suggestion that training dollars should be divided according to women's participation in the work force. That way, women could train for the expanding management jobs and the jobs in technology that would give them a better financial base. Pay equity policies are essential.

**Miss Dearing:** Are you saying that the funds should be allocated based on the participation rate of women in the labour market in general?

**Ms. Stewart:** Yes. We represent almost half of the work force and if we participate in the labour market we should get half of the money.

**Miss Dearing:** I have a question with respect to mobility. If we take the example of a woman who has a job, let us say in a traditional clerical field, that will be phased out and she has the opportunity to undergo training to move into another area where there are jobs, but perhaps she has to change locations in order to do that, the implications for her family are great and many. What can be done to help ease that problem?

**Ms. Stewart:** If women's salaries were equal to men's, we would see more men moving—and we have seen that. We see that in British Columbia because we are a resource-based province. Many men are losing their jobs in the woods and at this point they are willing to move with their wives.

**Miss Dearing:** Again, we are back to the idea of pay equity.

**Ms. Stewart:** Yes.

**The Chairman:** I am grateful to you both. You gave us some new perspectives on the problems that women face, which are horrendous and which represent the fight of males against losing the slaves that they have had for hundreds of thousands of years. It was kind of you to come.

[Traduction]

vue de prendre une année sabbatique. Ces ententes ont pour effet d'accroître l'emploi de 10 p. 100. Il serait utile d'instaurer des programmes de ce type d'un bout à l'autre du pays et à tous les paliers de gouvernement. En ce qui me concerne, j'ai voulu prendre une année sabbatique pour effectuer ma recherche, mais le gouvernement, mon employeur, a refusé ma demande.

**Mlle Dearing:** Là encore, il faut que l'employé atteigne à l'échelon salarial qui lui permette de vivre avec 80 p. 100 de son salaire pendant cinq ans.

**Mme Cohen:** C'est exact, et ce programme augmente les possibilités d'emploi pour les gens bien instruits. Toutefois, tout cela donne les mêmes instruits, toutefois, tout cela donne les mêmes résultats: ce sont les personnes qui ont reçu ce type d'instruction qui peuvent obtenir ces emplois.

**Mme Stewart:** Nous nous inquiétons de ce que les programmes de formation actuels confinent les femmes aux emplois moins rémunérés et que les femmes n'en ont pas pour leur argent. En fait, on a laissé entendre que les sommes affectées à la formation devraient être réparties en fonction de la participation des femmes à la population active. De cette façon, les femmes pourraient être formées en gestion où les postes sont de plus en plus nombreux, et dans le secteur technologique dont elles tireraient de meilleurs revenus. Les politiques d'équité en matière salariale sont essentielles.

**Mlle Dearing:** Vous êtes d'avis que les fonds devraient être répartis, de façon générale, en fonction du taux de participation des femmes au marché du travail?

**Mme Stewart:** Oui. Nous représentons presque la moitié de la population active et nous faisons partie du marché du travail; nous devrions donc obtenir la moitié de l'argent.

**Mlle Dearing:** J'aimerais poser une question au sujet de la mobilité. Si vous prenez l'exemple d'une femme qui occupe un poste traditionnel de bureau lequel est en voie de disparaître, et qu'elle a l'occasion de se recycler dans un autre domaine offrant des possibilités d'emploi; comme elle sera peut-être forcée de déménager, les conséquences auxquelles sa famille sera soumise, sont nombreuses. Comment peut-on atténuer ce problème?

**Mme Stewart:** Si les salaires des femmes étaient égaux à ceux des hommes, beaucoup plus d'hommes déménageraient. On voit cela en Colombie-Britannique, car l'économie de la province dépend des ressources. Beaucoup d'hommes perdent leur travail dans le bois et sont disposés à déménager avec leur femme.

**Mlle Dearing:** Une fois encore, nous revenons au principe de l'équité salariale.

**Mme Stewart:** C'est exact.

**Le président:** Je vous remercie toutes les deux. Vous avez jeté un nouvel éclairage sur les problèmes horribles que doivent affronter les femmes et qui découlent de la lutte que mènent les hommes depuis qu'ils ont perdu les esclaves qu'ils ont dominés pendant des centaines de milliers d'années. C'était très aimable de votre part de venir témoigner.

[Text]

We now ask Mr. Ken Nichols to take a seat at the witness table.

**Ms. Cohen:** Could I ask you to send me the answer that you get from Canada Employment and Immigration?

**Miss Dearing:** Yes. I will also send you the name of the voluntary organization in Toronto that has done an assessment of the Canadian Job Strategy.

**Ms. Cohen:** Great. Thank you very much.

**Le président:** Sénateur Rousseau, monsieur Ken Nichols est du bureau du personnel et de la formation de la compagnie Day and Ross, une filiale de McCain Foods qui comme vous le savez est devenue une sorte de géant international de la boustifaille et des jus.

Please tell us what your company does in training?

**Mr. Ken Nichols, Vice-President, Personnel and Training, Day & Ross Inc. (Subsidiary of McCain Foods Ltd.):** I am very glad to be here this evening. I hope we can have some meaningful dialogue and please do not hesitate to ask questions about the nature of our business.

I represent both McCain Foods Ltd. and Day & Ross Inc. Day & Ross Inc. is a wholly-owned subsidiary of McCain Foods Ltd. To give you some appreciation on the nature of the training we are involved in and some of the issues we face, I will give you a five minute sketch of the organization.

McCain Foods was established back in the mid-1950's by Harrison and Wallace McCain, who are still the principals involved in the company. It is privately held and Canadian owned by them. They have manufacturing plants in eight countries. They have sales offices in 11 countries. They have about 8,500 employees worldwide and a wide range of consumer frozen products with which I presume you are fairly familiar.

The growth of the company has been fairly significant since it started back in the 1950's. As an indication of that, some of the recent acquisitions and expansions that are taking place are as follows: A new juice plant in Calgary; a production facility in Belgium; a new sales organization in the far east, Japan; we bought a juice company down in Chicago; and we have opened up a new facility in Tasmania. Sales currently would be approaching \$1.5 billion dollars annually.

The organization is made up of a number of subsidiaries. We have McCain Foods in Canada; McCain Inc. in the U.S. We also have companies in the U.S., Australia, The Netherlands and Spain. Virtually all of these companies are accompanied by a plant network. We also have companies in France and Belgium. I would also mention McCain Produce which imports and exports produce. There is also McCain Refrigerated Foods which is a cheese processing operation centred in Ontario. We also have McCain Transport which is the transport arm of the company. There is Day & Ross Inc. which includes Courier; Day & Ross Air Freight; Thomas

[Traduction]

Nous demanderons maintenant à M. Ken Nichols de prendre place à la table des témoins.

**Mme Cohen:** Pourrais-je vous demander de me communiquer la réponse que vous donnera Emploi et Immigration Canada?

**Mlle Dearing:** Bien entendu. Je vous ferai aussi parvenir le nom de l'organisme bénévole de Toronto qui a évalué la Stratégie canadienne de l'emploi.

**Mme Cohen:** Magnifique. Je vous remercie beaucoup.

**The Chairman:** Senator Rousseau, Mr. Ken Nichols is with the personnel and training office at the firm of Day and Ross, a branch of McCain Foods, which as you know has become a kind of international snacks and juices giant.

Dites-nous, je vous prie, quel programme de formation votre compagnie offre-t-elle?

**M. Ken Nichols, vice-président, Personnel et formation, Day & Ross Inc. (Filiale de McCain Foods Ltd.):** Je suis très heureux d'être ici ce soir. J'espère que notre dialogue sera fructueux et je vous prie de ne pas hésiter à me poser des questions sur la nature de notre entreprise.

Je représente à la fois McCain Foods Ltd. et Day & Ross Inc. Day & Ross Inc. est une filiale qui appartient entièrement à McCain Foods Ltd. Pour vous donner une idée de la nature des programmes de formation que nous offrons et de certains des problèmes que nous devons affronter, je vous demanderai cinq minutes pour vous décrire notre entreprise.

McCain Foods a été créée au milieu des années 50 par Harrison et Wallace McCain, qui en sont encore les principaux actionnaires. Cette compagnie canadienne privée leur appartient. Ils possèdent des usines dans 8 pays et des bureaux de vente dans 11 autres. Ils ont à leur service quelque 8 500 employés dans le monde entier et vendent un large éventail de produits surgelés que vous connaissez sûrement.

Depuis ses débuts, dans les années 50, cette compagnie a grandi à un rythme assez accéléré. À titre d'exemple, au nombre des récentes acquisitions et expansions figurent l'installation d'une nouvelle usine de conditionnement du jus à Calgary et de nouvelles installations de production en Belgique, l'ouverture d'un nouveau bureau de vente en Extrême-Orient, au Japon, l'acquisition d'une nouvelle compagnie de conditionnement de jus à Chicago et l'ouverture de deux nouvelles installations en Tasmanie. À l'heure actuelle, le chiffre de vente annuel s'élève à près de 1,5 milliard de dollars.

L'organisation se compose d'un certain nombre de filiales. Nous avons McCain Foods, au Canada, et McCain Inc. aux États-Unis. Nous possédons aussi d'autres entreprises aux États-Unis, en Australie, aux Pays-Bas et en Espagne. Pratiquement toutes ces compagnies ont un réseau d'usines. Nous en avons en France et en Belgique. Je devrais également mentionner McCain Produce qui importe et exporte des produits alimentaires. McCain Refrigerated Foods, située en Ontario, fabrique le fromage et McCain Transport assure les services de transport pour l'ensemble de la compagnie. Quant à Day & Ross Inc., elle exploite les sociétés Courier, Day & Ross Air



**[Text]**

Equipment, a manufacturer of top-end bucket loaders and harvesting equipment. There are also a number of companies located in Ontario and Quebec as well as a couple of British plants and an operation in Europe.

**The Chairman:** "Brit Fish" is what kind of company?

**Mr. Nichols:** It is a processing battered fish plant in the U.K.

I have now given you a brief outline of the network of companies which operate on a worldwide basis although pretty well independently of one another.

In terms of the U.S. operation, although it reports to head office, the policies that apply in Canada do not necessarily apply in the United States. That statement also applies to the U.K. companies. They are tied together through the two brothers that chaired the operation. They are semi-autonomous operations and responsible for their own bottom lines.

In Canada we have French fry plants in Florenceville, Grand Falls and in Portage west of Winnipeg. We have a juice plant in Grand Falls, New Brunswick as well as one in Toronto and Calgary. We have a prepared foods plant in Florenceville. Our plant for pizzas and submarine sandwiches is in Grand Falls. We have three cheese plants in Ontario and two meat plants in Quebec. That is the Canadian network of plants.

On the transport side we have a company called Day & Ross which was established in the mid-1950's in New Brunswick. It originally moved potato products into Quebec and it was acquired by McCain Foods in the mid-1960's. It has expanded from Atlantic Canada into Quebec, Ontario and Manitoba fairly rapidly. We recently acquired a company by the name of Continental Air Freight which was re-named. It will be the largest domestic-owned air freight forwarding company in Canada. We now have offices from Newfoundland through to British Columbia.

We have approximately 2,000 people in our system including direct employees and people under contract to us. We have about 1,700 pieces of equipment on the highway. That concludes my comments on the side of the business which is geared towards transport. It was obviously originally acquired to move the McCain product from their plants in the Maritimes into Quebec and Ontario. We have diversified even within the transport group. We have general freight and a courier operation.

**The Chairman:** I am sorry to interrupt you, but since you now have 40 minutes left, could you conclude your remarks regarding the organization of the company and get into the training aspects.

**Mr. Nichols:** Yes. At the moment our training consists of sales training, supervisory training and operational training. That is the areas we try to address in the organization.

There are three levels within our sales training. The first is generic selling skills, that is, how to sell anything. When some-

**[Traduction]**

Freight, Thomas Equipment, qui fabrique des chargeuses à godets par le haut et de l'équipement agricole. Un certain nombre d'autres compagnies sont situées en Ontario et au Québec, quelques usines sont en Grande-Bretagne et un autre établissement est en Europe.

**Le président:** De quel type de compagnie est la «Brit Fish»?

**M. Nichols:** Il s'agit d'une usine de transformation de poisson panné en Colombie-Britannique.

Je vous ai donné une brève description de notre groupe d'entreprises à l'échelle internationale, mais elles sont plutôt indépendantes l'une de l'autre.

En ce qui concerne nos activités américaines qui relèvent du bureau chef, les politiques qui sont appliquées au Canada ne le sont pas forcément aux États-Unis. Cela vaut aussi pour les compagnies britanniques. Elles sont liées les unes aux autres par l'intermédiaire des deux frères qui président le réseau. Elles sont semi-autonomes et responsables de leurs propres décisions.

Au Canada, nous avons des usines de pommes de terre frites à Florenceville, à Grand Falls et à Portage, à l'ouest de Winnipeg. Nous avons une usine de conditionnement des jus à Grand Falls (Nouveau-Brunswick), une à Toronto et une autre à Calgary. Nous avons une usine d'aliments préparés à Florenceville et une usine de pizzas et de sandwiches sous-marins à Grand Falls. Nous exploitons trois fabriques de fromage en Ontario et deux usines de préparation de la viande à Québec. Voilà à quoi se résume le réseau canadien de nos usines.

Du côté transport, nous exploitons la compagnie Day & Ross qui a été fondée au milieu des années 50, au Nouveau-Brunswick. Elle transportait à l'origine des produits de la pomme de terre au Québec et McCain Foods l'a acquise au milieu des années 60. Elle a étendu ses activités assez rapidement des provinces de l'Atlantique jusqu'au Québec, en Ontario et au Manitoba. Nous avons récemment acquis une compagnie appelée Continental Air Freight que nous avons rebaptisée. Elle sera la plus grande compagnie canadienne de fret aérien. Nous avons maintenant des bureaux dans tout le Canada, depuis Terre-Neuve jusqu'à la Colombie-Britannique.

Nous avons quelque 2 000 employés directs et à contrat et quelque 1 700 pièces d'équipement roulent sur les autoroutes. Voilà qui met fin à mes commentaires sur nos activités de transport. De toute évidence, cette compagnie a été acquise à l'origine en vue du transport des produits McCain depuis les usines des Maritimes vers le Québec et l'Ontario. Nous avons diversifié nos activités même au sein du groupe de transport. Nous exploitons maintenant des services de transport aérien et de messagerie.

**Le président:** Pardonnez-moi de vous interrompre mais, comme il vous reste quarante minutes, pourriez-vous conclure vos remarques sur la structure de votre organisation et nous parler de l'aspect formation?

**M. Nichols:** Oui. À l'heure actuelle, nous offrons des programmes de formation dans la vente, la supervision et l'exploitation. Ce sont les domaines auxquels nous nous intéressons.

Notre programme de formation en vente comporte trois volets. Le premier vise l'acquisition de compétences générales

[Text]

one new comes into our organization we start them on that program. The second level involves taking them through a program which deals with the industry selling skills, be it transportation or food processing. Those are areas not directly to the company but at least to the realm of the area they will become involved in. Lastly, we have unique product selling which deals with the actual product or services that the particular company offers. That training tends to be fairly extensive. In Canada we would have approximately 160 to 170 sales staff.

**The Chairman:** How many of them are in training at any one time?

**Mr. Nichols:** We usually take people through two to three different courses. At any one time you would probably have eight people going through a program. That is, roughly, the size of the classes.

We moved in this direction because the market is obviously fairly competitive. Of late, we have certainly seen that on the food side. We have strengthened our training on the food side as a result of that pressure.

Sales training is not provided in the educational system through university training programs and courses. Students may take marketing or marketing research but they usually do not take a course that is directly related to how to sell.

Our sales force is younger and more mobile. They are certainly more highly educated than they were in the past and, as a result, they are looking to better their situation and are looking for training programs when they come on board. It is one of the first questions they ask.

**The Chairman:** What happens to an older member of your sales force?

**Mr. Nichols:** We will take them through the programs also. Usually they adapt very well. There may be some reluctance initially especially if you are looking at the generic program which is, "how to sell anything." The younger students are more receptive but once the word starts spreading that it is a pretty good training course, then those who have been in the sales force longer than usual can become pretty keen. We then notice very little reluctance or hesitation.

**The Chairman:** Are they as productive as their younger counterparts?

**Mr. Nichols:** Yes, I would say so. It is a whole new look at how to sell. It is certainly more difficult especially if the person already has established patterns.

The staff are seeking development opportunities and formal training. Certainly the younger people we bring into the organization are looking for that. In order to provide it we utilize off-the-shelf programs that are provided by training companies. Those training companies employ people who are in the marketplace and who are developing programs. We buy those or the rights to use them. We then supplement that with in-house material especially when we start talking about the uniqueness of our own products. The programs have to be cus-

[Traduction]

dans la vente, c'est-à-dire comment vendre un article quelconque. Quand un nouvel employé se joint à nous, ce programme sont plus ou moins à l'initier. Le deuxième volet vise l'acquisition de compétences de vente dans la industrielle, qu'il s'agisse de transport ou de transformation d'aliments. Ces secteurs ne se rattachent pas directement à la compagnie, mais s'inscrivent dans le secteur où les employés ont commenceront à travailler. Enfin, le dernier volet du programme vise l'acquisition de compétences dans la vente de produits déterminés, c'est-à-dire de produits ou de services propres à la compagnie. La formation est relativement approfondie. Au Canada, notre personnel préposé à la vente compte de 160 à 170 employés.

**Le président:** Combien d'entre eux participent à la fois à des programmes de formation?

**M. Nichols:** Normalement, les employés suivent deux ou trois cours différents. Peut-être, à un moment donné, huit employés seront-ils inscrits en même temps à un même programme. C'est la composition moyenne des classes.

Nous avons pris cette voie parce que le marché est évidemment très concurrentiel. Nous nous en sommes récemment rendu compte dans le secteur des produits alimentaires et nous avons amélioré notre programme de formation dans ce secteur par suite des pressions du marché.

Les programmes universitaires n'offrent pas de formation dans la vente. Les étudiants suivent peut-être des cours en marketing ou en recherche sur la mise en marché, mais on ne leur enseigne pas d'habitude comment vendre.

Nos vendeurs sont jeunes et mobiles. Bien sûr, ils sont plus instruits que leurs prédécesseurs et, par conséquent, ils cherchent à améliorer leur situation et espèrent pouvoir suivre des programmes de formation lorsqu'ils se joignent à nous. C'est l'une des premières questions qu'ils nous posent.

**Le président:** Qu'arrive-t-il au personnel de vente plus âgé?

**M. Nichols:** Nous leur offrons aussi les mêmes programmes. Ils s'adaptent généralement très bien. Peut-être hésitent-ils au début, surtout s'il s'agit d'un programme général tel que «Comment vendre n'importe quoi». Les plus jeunes sont plus réceptifs, mais dès que le bruit se répand que le cours de formation est bon, nos plus anciens vendeurs commencent à s'y intéresser de très près. Il n'y a alors que très peu d'hésitation.

**Le président:** Sont-ils aussi productifs que leurs collègues plus jeunes?

**M. Nichols:** Oui, c'est ce que je pense. C'est une toute nouvelle façon d'envisager la vente. C'est certainement plus difficile si la personne a déjà acquis des habitudes.

Le personnel cherche les moyens de se perfectionner et d'acquérir une formation structurée. En tout cas, c'est ce que nos plus jeunes employés cherchent. À cette fin, nous appliquons des programmes à caractère général conçus par des compagnies de formation. Ces compagnies font appel à des gens qui sont sur le marché du travail et qui élaborent des programmes. Nous achetons les programmes ou les droits d'utilisation et nous les complétons ensuite nous-mêmes, surtout lorsque nous parlons du caractère unique de nos produits. Ces

[Text]

tomized. That is what we are doing on the sales side. That applies to both foods and transportation.

The next level I would address is supervisory training. Again, a couple of levels that we go through. One is the basic supervisory skills type of training. It generally consists of off-the-shelf type of materials, again buying it from a distributor or packaged materials.

A part of the material we are using now is what is called behavioural modelling. It uses video. So you watch an interaction between, let us say, a supervisor and one of the employees being done the wrong way, possibly, and then watch it three or four times the right way. They practise it and try to imitate the model that is given them. Actually, that is fairly successful.

We also use a seminar format. In addition to the basic ones we will use special in-house programs. You have probably heard a lot of "In Search of Excellence". That happens to be a program that has spun off that, which we acquired, and we felt that we got our money's worth out of it in taking our supervisory personnel through it. Basically it is standing back and looking at how the company is organized, how it is managed, and what are some of the things that we can do better. We have programs that deal with positive employee relations.

**The Chairman:** Suppose one of the employees has been put through "In Search of Excellence", and thinks that Mr. Harrison McCain is doing everything all wrong, and says so. What happens?

**Mr. Nichols:** There will probably be a debate on it.

**The Chairman:** Suppose that the employee is right?

**Mr. Nichols:** If the employee is right, then the top management would generally favour some of those moves. I think that generally they are very receptive to suggestions coming up through the organization.

**The Chairman:** Have you had examples of that sort of thing, where independent thinking on the part of the work force is encouraged?

**Mr. Nichols:** Oh yes, most definitely. One of the problems is getting terminals in a transport network to train their people. It is easier to hire them off the street, get them out on the dock or put them out on a truck and start them being productive. It is hard to get the manager to sit down and work with them and show them everything that is needed. We put together a task force of some supervisors from throughout the system who sat down and developed a method which they felt would be more effective in getting them to actually do more training.

**The Chairman:** Getting the supervisors to do more training?

**Mr. Nichols:** That's right. They said "We know that we are not doing enough; we know we have some faults; and here is a way where we think we can correct some of our shortcomings"; and they presented that to the upper management group.

[Traduction]

programmes doivent être faits sur mesure et c'est ce que nous faisons pour la vente. Ils s'appliquent à la fois aux produits alimentaires et au transport.

Je vous parlerai maintenant de la formation en vue de la supervision. Ici aussi, le programme a deux volets. Le premier vise l'acquisition de compétences fondamentales en supervision. Nous utilisons normalement ces troussees que nous achetons d'un distributeur de documents didactiques.

Aujourd'hui, nous nous servons beaucoup de ce qu'on nomme les modèles de comportement qui font appel au vidéo. L'étudiant observe une interaction négative entre, par exemple, un surveillant et un employé, puis une interaction positive trois ou quatre fois de suite. Il la met en pratique et essaie d'imiter le modèle qui lui est donné. Cette méthode connaît pas mal de succès.

Nous donnons également des colloques. En plus des programmes de base, nous avons également recours à des programmes internes spéciaux. Vous avez probablement beaucoup entendu parler de «In Search of Excellence». Nous avons acquis le droit d'utiliser ce programme et croyons en avoir eu pour notre argent en l'offrant à nos surveillants et les retombées en sont positives. Essentiellement, il s'agit d'étudier la façon dont la compagnie est structurée et gérée et les moyens à prendre pour améliorer cette gestion. Nous offrons aussi des programmes qui traitent des relations positives avec les employés.

**Le président:** Supposons qu'un des employés a suivi le programme «In Search of Excellence» et a l'impression que M. Harrison McCain se trompe sur toute la ligne et vous le dit, qu'arrive-t-il?

**M. Nichols:** La question sera probablement débattue.

**Le président:** Et si l'employé a raison?

**M. Nichols:** Si l'employé a raison, la haute direction approuvera normalement certaines modifications. En règle générale, je crois qu'elle accueille très bien les propositions de ses employés.

**Le président:** Avez-vous des exemples de cas où le personnel a été incité à faire preuve d'initiative?

**M. Nichols:** Oh! oui. Très certainement. L'une des difficultés que nous connaissons c'est d'avoir, dans un réseau de transport, des terminaux pour la formation des employés. Il est plus facile de les engager sur place pour les envoyer travailler sur les quais ou sur des camions pour qu'ils commencent à produire. Il n'est pas facile pour le directeur de s'asseoir avec le personnel et de lui enseigner tout ce qu'il doit savoir. Nous avons formé une équipe de surveillants tirés d'ici et là dans le système. Ils ont établi une méthode qui leur permet de dispenser une formation plus efficace.

**Le président:** Amener les surveillants à s'occuper davantage de la formation?

**M. Nichols:** Justement. Ils ont dit: «Nous savons que nous ne nous occupons pas suffisamment de formation; nous connaissons nos lacunes et voici un moyen qui nous permettra peut-être de les corriger». Ils ont soumis des programmes de forma-



*[Text]*

Those particular programs were adopted. I would generally say that the organization is very open to thoughts. It is a very flat organization. We do not have many levels of management. It is relatively flat, so there is a fair amount of communication from the very top to the bottom. There is a very significant amount of communication, actually.

**The Chairman:** Do you have a very unskilled level at the bottom?

**Mr. Nichols:** Yes, in two areas. One would be in the plant, where you are processing product—and it can range from trimming potatoes, which means picking them up and cutting out the brown spots—to the transport side, where basically you are handling freight across the dock, unloading a trailer and putting it into a pickup or a delivery unit.

**The Chairman:** What chance do they have of upgrading themselves within your system?

**Mr. Nichols:** Despite the fact that we hire university graduates and groom them for supervisory positions, people who come in as drivers and dock personnel are still the predominant component of our managerial group.

**The Chairman:** Really?

**Mr. Nichols:** Yes—although there is always the concern that you look at your hiring of graduates, and you find that another half dozen are coming in this year. There are no opportunities. You sit down and look at the actual numbers, and we take 25 station managers or term managers and say "How many are university graduates versus non-graduates?", and far and away the majority are non-graduates and have come up through the ranks basically. That is still where we get most of our people for the more senior jobs.

Then we utilize specialized external programs for senior management development programs. Those would be ones where we are looking for a broader background. If they haven't had it through the educational process, at a university or otherwise, then we may sponsor senior people to go through programs, or just to keep up their skill levels.

Again, the supervisory skills that we are talking about are generally not taught in the educational system. So the pressure is on the company to provide that sort of training: how do you interact with your people in terms of measuring their performance; conducting performance appraisals—those types of techniques you really do not learn elsewhere.

**The Chairman:** What percentage of your wage and salary bill is dedicated to training?

**Mr. Nichols:** I would say about one per cent right now. So we still have a way to go.

**The Chairman:** IBM is at 5.7 per cent and B.C. Tel is at 3 per cent.

**Mr. Nichols:** We could be doing more, in our opinion. We have certainly made some gains over the last few years. We are starting to get it more part of the organization. The skills that

*[Traduction]*

tion à la haute direction qui les a adoptés. Je dois dire que, de façon générale, la direction se montre très ouverte sur ce point. C'est un organisme très rectiligne qui comporte très peu de niveaux de gestion. Les communications se font donc assez facilement à tous les niveaux. De fait, elles sont très bonnes.

**Le président:** Avez-vous, tout au bas, des travailleurs très peu qualifiés?

**M. Nichols:** Oui, en deux points: à l'usine, de transformation lorsqu'il s'agit, par exemple, d'aller ramasser des pommes de terre, d'en extraire les meurtrissures, les transporter et manutentionner le fret sur le quai, le décharger d'une remorque et emballer le produit en vue de la livraison.

**Le président:** Quelle possibilité ont ces employés d'améliorer leur situation dans votre système?

**M. Nichols:** Même si nous engageons des diplômés universitaires pour les préparer à occuper des postes de surveillance, c'est encore parmi ceux que nous employons tout d'abord comme gérants et employés de quai que nous recrutons la plus grande partie de notre personnel de gestion.

**Le président:** Vraiment?

**M. Nichols:** Oui—mais nous nous inquiétons toujours au sujet des diplômés qu'il faut embaucher et il nous en arrive chaque année une demi-douzaine. Il n'y a pas d'emplois pour eux. Nous regardons parfois nos 25 gérants de postes ou gérants temporaires et nous nous demandons: «Combien d'entre eux sont des diplômés universitaires et combien ne le sont pas?» La réponse est que la plupart ne sont pas des diplômés et sont arrivés jusque là en gravissant progressivement tous les échelons. C'est encore parmi les employés que nous recrutons la plupart de ceux qui occupent des postes supérieurs.

Nous avons ensuite recours à des programmes spécialisés de l'extérieur pour former nos gestionnaires supérieurs c'est-à-dire ceux qui ont besoin de connaissances plus générales. S'ils ne les ont pas acquises au cours de leurs études, à l'université ou ailleurs, nous les aidons alors à suivre des programmes ou à maintenir simplement leur niveau de compétence.

Ici encore, les aptitudes que nous recherchons chez les surveillants ne s'acquièrent pas généralement dans les établissements scolaires. Il incombe donc à la compagnie de fournir cette formation et d'enseigner à ces gestionnaires comment on mesure la productivité d'un employé, comment on apprécie son rendement—autant de techniques qu'on ne peut pas vraiment apprendre ailleurs.

**Le président:** Quel fraction de votre bordereau de salaire est consacrée à la formation?

**M. Nichols:** Environ 1 p. 100, actuellement. Nous avons donc beaucoup de progrès à faire.

**Le président:** Ce pourcentage est, pour la société IBM, de 5,7 p. 100 et pour la société Bell de C.-B., de 3 p. 100.

**M. Nichols:** Nous pourrions faire davantage. Quand même, nous avons fait du progrès ces dernières années. Nous commençons à intégrer cette formation à la compagnie. Les aptitu-

*[Text]*

we are talking about must be taught for effective management staffing. So it is an ongoing process. As you bring new supervisors into the organization and move them into supervisory jobs, you take them through the programs. So you will always have people going through these training sessions. So it is an ongoing process.

So that is what we are doing on the supervisory training side of it.

For lack of a better term I will call this operational training. This is down to the "hands on" level, the hourly paid employee. To orient them to the organization we utilize audio visuals that we develop in house, which tend to be 35 millimetre slides, sound synched, which we are now converting into video. We use work books and manuals, and we also place a fair amount of reliance on the buddy system, which basically is matching them up formally with a more experienced employee if they are handling freight or out driving, or whatever the particular task might be.

There is updating. These are on subjects such as "How to load freight", "How to input a bill into the computer system", "How to stop and start a reefer unit that is hanging on the front end of a trailer"—those types of programs. We have about 20 audio visuals in this category that are used for that type of thing.

In addition to the orientation training we also have what we call "Up date training". Again it can consist of the use of audio visuals and seminars, again directed at the hourly paid staff, to try to keep up their skill level and to keep them conscious of how to do a good job so that it helps both the company and the customer.

Then we have operations training for new management trainees and those individuals who have demonstrated that they have potential. That is a seminar type of program which lasts about four weeks. It is fairly intensive training. We usually have 18 to 20 people a year going through that.

So that is the operational side. On the food processing side we also utilize audio visuals, to again communicate the message to the employee on the right way and the wrong way of handling product, and some of the things to be concerned about.

So the training that we are talking about in our organization could generally fall under those three headings: sales, supervisory training, and operational-type training. That is just intended to give you an indication of what we are up to. I jotted down some other items, after looking at some of the covering notes that had been provided. You need skill requirements usually addressed by in-house development. If we are talking training on how to work on refrigerated vans, of which we probably have one of the largest fleets in the country, we tend to train our own people in that type of skill. Managerial and sales training, as I mentioned, is not available through the education system. That is why I focused on it.

*[Traduction]*

des dont nous parlons ici doivent être obtenues pour avoir une gestion efficace. C'est donc une tâche qui ne finira jamais. À mesure que vous engagez de nouveaux employés et que vous les poussez peu à peu vers les postes de surveillance, ils doivent suivre ces programmes. Nous aurons donc toujours des employés qui suivront ces cours de formation. C'est donc un processus permanent.

Voilà donc ce que nous faisons pour la formation de nos surveillants.

Faute d'un meilleur terme, j'appellerai cela une formation opérationnelle. Elle se situe au niveau du journalier, de l'employé rémunéré à l'heure. Pour les orienter dans l'entreprise, nous utilisons du matériel audiovisuel monté ici même, des diaporamas et de 35 mm synchronisées, que nous sommes en train de transposer sur vidéo. Nous avons aussi des livres, des manuels, et nous utilisons volontiers la formation en double, qui consiste à jumeler un jeune employé avec un autre plus expérimenté qui lui apprend les divers travaux: manutention de la marchandise, de conduite des véhicules et ainsi de suite.

Il faut aussi des mises à jour: «comment charger le fret», «comment introduire une facture dans l'ordinateur», «comment arrêter et mettre en marche l'unité de réfrigération à l'avant d'une remorque», etc. Nous disposons d'environ 20 enregistrements audiovisuels de ce genre, pour la formation du personnel.

Outre la formation dite d'orientation, nous en avons une autre, que nous appelons «formation de recyclage». Ici encore, il peut s'agir de bandes audiovisuelles, conçues pour aider le personnel rémunéré à l'heure à se renseigner sur les nouvelles techniques et leur apprendre comment faire du bon travail; cet enseignement profite non seulement à l'employé, mais aussi à la société et au client.

Nous avons enfin des programmes de formation à l'intention des gérants stagiaires et des employés qui ont démontré qu'ils avaient les aptitudes nécessaires. Ce programme qui est dispensé sous forme de colloques, dure environ quatre semaines. Il est assez complet et 18 à 20 employés s'y inscrivent chaque année.

Voilà le côté opérationnel. En ce qui concerne la transformation des aliments, nous utilisons également des moyens audiovisuels pour apprendre à l'employé à distinguer entre la bonne façon et la mauvaise façon de procéder et certaines autres choses dont il doit tenir compte.

La formation que nous dispensons dans notre entreprise est donc de trois sortes: la vente, la formation des surveillants et la formation opérationnelle. Ces quelques renseignements vous sont donnés à titre indicatif. J'ai noté quelques autres points, après avoir pris connaissance des notes qu'on nous a remises. Il nous faut en somme des compétences qu'on acquiert habituellement en cours d'emploi. S'il s'agit d'apprendre à nos employés comment travailler sur un camion réfrigérant—, et nous avons probablement la plus grosse flotte de camions de ce genre au Canada—, nous nous efforçons de donner à notre personnel la formation qu'il faut pour cela. La formation pour les fonctions de direction et pour la vente n'est pas donnée par

**[Text]**

Illiteracy we do not perceive to be a serious problem. I am certain it is, generally, in the work force, but it is not posing a real problem to us at this stage.

Technological change has significant impact on staffing, and that ranges from finding faster ways to input bills into the system so that there are not as many people around keypunching and entering them through to how to take spots out of potatoes by electronic means rather than by rows of people doing it manually. We do, therefore, use technology a fair amount. I think that on both the trucking and food processing sides we are probably at the front edge. We do look for closer cooperation with educational institutions and their staff. We recently attended a session with the community college people in our area, and that was one of the messages we were trying to communicate to them. They had a significant staff out there, yet we never really heard from them. We were not aware of the skills they had available that we might be able to tap into.

The co-operative program, in conjunction with universities or community colleges, is an excellent approach. It probably could be expanded. We make use of individuals coming from such universities as Memorial, out of Newfoundland, who come for a work term and then go back into their study programs. It better prepares them for the day they graduate. They know what is out in the business world and the employer has a good look at them, as well. That certainly helps, at the time of graduation, in terms of their chances for full-time employment.

As to employment equity programs, the federal one will certainly start a move towards breaking down barriers for women and the handicapped. I think that whenever we focus on an issue like that, some good will come from it. I do not think our organization is different from any others. We are looking more closely at employment opportunities within the organization.

**The Chairman:** What proportion of your staff is composed of women? Could you tell me the proportions for all levels, top management, middle management and junior management?

**Mr. Nichols:** I think the number is probably 25 per cent.

**The Chairman:** At the top management level?

**Mr. Nichols:** That would represent women in the total organization.

**The Chairman:** What is the number for top management?

**Mr. Nichols:** As to the number of women in top management, I would not want to think of the numbers because they are so small. I can think of a couple of individuals in the senior group.

**The Chairman:** What is the number for the level below top management?

**[Traduction]**

les établissements d'enseignement et c'est pourquoi je ne suis attardé un peu là-dessus.

L'analphabétisme n'est pas pour nous un sérieux problème. Je sais qu'il existe dans la population active en général, mais pour le moment, il ne nous pose pas de problèmes.

Les changements technologiques ont d'importantes répercussions sur l'embauche, depuis la nécessité de trouver des moyens d'introduire plus rapidement les factures dans le système d'informatique pour réduire le nombre des préposés aux machines, jusqu'à la façon de couper électroniquement les meurtrissures que présentent les pommes de terres plutôt que de la faire manuellement. Nous utilisons donc suffisamment les procédés techniques. Je crois que, pour le camionnage et la transformation des aliments, nous sommes probablement à l'avant-garde. Nous cherchons sans cesse à coopérer plus étroitement avec les maisons d'éducation et leur personnel. Nous avons récemment participé à une réunion avec le personnel universitaire de notre région, et c'était un des messages que nous avons essayé de leur transmettre. Il y avait là un personnel important, dont nous n'avons jamais entendu parler. Nous ignorions l'existence de ce réservoir de compétences, où nous aurions pu puiser.

Le programme réalisé conjointement avec les universités ou les collèges communautaires est un excellent moyen que l'on pourrait probablement exploiter. Nous engageons divers universitaires, comme ceux de l'Université Memorial de Terre-Neuve, par exemple: ils viennent faire un stage chez nous, puis retournent aux études. Lorsqu'ils obtiendront leur diplôme, ils connaîtront mieux le monde des affaires. Sans compter que l'employeur a ainsi l'occasion de les rencontrer. Cette mesure est sûrement utile parce qu'elle procure aux diplômés l'occasion d'obtenir un emploi permanent.

Quant aux Programmes d'équité en matière d'emploi, celui du gouvernement fédéral conduira certainement à la suppression des barrières qui se dressent devant les femmes et les handicapés. Je crois que chaque fois que nous nous attaquons à une question de ce genre, il en résulte certains avantages. Je ne crois pas que notre entreprise soit différente des autres et, en ce moment, elle s'intéresse de plus près aux diverses occasions d'emploi.

**Le président:** Quelle est la proportion de femmes dans votre personnel? Pouvez-vous me dire quelle est cette proportion, à tous les échelons de la direction?

**M. Nichols:** Environ 25 p. 100.

**Le président:** Au niveau de la haute direction?

**M. Nichols:** Non, ce chiffre représente toutes les femmes qui travaillent chez nous.

**Le président:** Quel est le nombre de femmes dans la haute direction?

**M. Nichols:** Il y en a très peu, peut-être deux.

**Le président:** Quel est-il pour les cadres intermédiaires?



[Text]

**Mr. Nichols:** In mid-management there is probably in the range of a dozen women.

**The Chairman:** That would be a dozen women out of how many?

**Mr. Nichols:** Oh, out of a couple of hundred people.

**The Chairman:** You are talking, then, about 6 per cent?

**Mr. Nichols:** Yes.

**The Chairman:** How many women are in junior positions?

**Mr. Nichols:** I would think the number is probably in the same range, again, 6 to 10 per cent.

The competitive nature of the business probably hampers joint business educational ventures. I am thinking here of efforts where a number of companies would get together with educational institutions to formulate what could be done to better the employment situation. We compete with other firms; therefore, there is a tendency not to share data, information, trends and thoughts. Some of that has gone on, obviously, between some of the associations, but it is certainly a competitive world in which we operate, so there is certainly some information that we keep close to the chest, so to speak. That may hamper efforts on the educational side. By way of a general observation, most firms are not committed to formal training programs. I think that generally, in the smaller organizations, less emphasis is placed on formal training. They hire the people and try to select those who are generally trained in the occupation or function. They probably tend not to provide any training beyond that, to any extent.

**The Chairman:** Why would that be when, for instance in Germany, even the smaller firms like a barbershop commit themselves to training through a formal contract with the trainee that is supervised by the chambers of commerce, and this is all done on the basis of a curriculum that is approved by the government, the unions, the chambers of commerce and, of course, the association of the employer providing the training?

**Mr. Nichols:** I think that in the European community there is probably an entirely different view of the economic situation, of the worker and the employer. The unionization that exists in Europe is of a different structure, I believe, than that which we are used to in North America. I suspect that it is generally more cooperative in nature, so probably there are a lot more joint ventures of that kind taking place. In the business world in which we operate—again, thinking more of the smaller firms—I think there is a tendency to figure out how to make a dollar out of something. Rather than spend funds on training people, if the employer can hire someone who can already do it, he will hire him and deal with it in the most expedient way. Perhaps there is different thinking in the mind set of the European community with which I am not totally familiar, but those some general thoughts.

That is all I really have to say, Mr. Chairman, although I am certainly open to questions.

**Le président:** Madame Rousseau, auriez-vous l'amabilité de lui poser quelques questions.

[Traduction]

**M. Nichols:** Parmi les cadres intermédiaires, il y a peut-être une douzaine de femmes.

**Le président:** Une douzaine de femmes sur combien?

**M. Nichols:** Environ 200 employés.

**Le président:** Soit environ 6 p. 100?

**M. Nichols:** Oui.

**Le président:** Combien de femmes font partie des cadres inférieurs?

**M. Nichols:** À peu près la même proportion, soit 6 à 10 p. 100.

La nature concurrentielle de notre entreprise fait probablement d'obstacle à des initiatives éducatives conjointes. Je songe ici aux entreprises qui se réunissent avec des maisons d'éducation pour étudier les mesures propres à améliorer la situation de l'emploi. Nous concurrençons d'autres sociétés, et chacun a tendance à garder pour soi ses données, ses renseignements, ses idées et ses projets. Certaines entreprises ont manifestement, pris des initiatives de ce genre, mais comme nous évoluons dans un milieu concurrentiels, et nous refusons de dévoiler certaines informations. Ce souci peut entraver jusqu'à un certain point les initiatives d'ordre éducatif. De façon générale, la plupart des entreprises n'offrent pas des programmes de formation. Je crois que dans la petite entreprise, on accorde moins d'importance à la formation structurée. On sélectionne, à l'embauche, ceux qui sont généralement qualifiés pour le poste et on ne dispense par la suite presque pas de formation.

**Le président:** Pourquoi en serait-il ainsi alors qu'en Allemagne, par exemple, même les petits commerces, comme un salon de coiffure, s'engagent par contrat passé avec l'apprenti, à donner une formation, sous la surveillance des chambres de commerce, et conformément à un programme d'étude approuvé par le gouvernement, le syndicat, la chambre de commerce et, bien sûr, l'association de l'employeur qui dispense cette formation?

**M. Nichols:** Je crois que l'Europe a une vue totalement différente de la situation économique, de l'employé et de l'employeur. Le syndicalisme qui règne en Europe est bien différente de celui que l'on trouve en Amérique du Nord. Je crois que les syndicats sont généralement mieux disposés à coopérer, de sorte qu'il en résulte un plus grand nombre d'initiatives conjointes. Dans notre monde des affaires—et je parle toujours de la petite entreprise—on se soucie avant tout de faire de l'argent. Plutôt que de dépenser pour former le personnel, l'employé s'efforce d'embaucher quelqu'un qui est déjà qualifié, ce qui lui permet de régler la question d'une manière plus expéditive. Il se peut qu'il y ait dans la mentalité européenne une façon de penser que je ne connaisse pas très bien, mais je vous livre là quelques pensées générales.

C'est tout ce que j'avais à dire, monsieur le président, mais je demeure à votre disposition.

**The Chairman:** Senator Rousseau, would you be good enough to ask a few questions?

## [Text]

**Le sénateur Rousseau:** Monsieur le président a posé quelques questions que je voulais poser. Il reste néanmoins que je m'intéresse beaucoup au développement des gérants au plus haut échelon de votre entreprise. Vous avez dit que vous aviez, j'ai pas tout à fait compris, une couple d'individus qui était à la gérance ou à la supervision, un 6p. 100 à peu près. Je voudrais savoir si les femmes accèdent à cette formation que vous offrez? Est-ce qu'elles y accèdent en très grand nombre? Est-ce qu'il y a une demande? Est-ce que vous leur offrez cette formation?

**Mr. Nichols:** Yes, the training is certainly offered, and it can range all the way from sales training up. Sales tends to be the area where we hire more females into senior type positions. They tend to come into the sales organization as sales representatives. On the supervisory training side, they are certainly involved in any programs that we administer. The problem is in making the jump from a non-supervisory job into a supervisory job. Once an employee is a supervisor, whether that employee is male or female is immaterial. We run a program for all first level supervisors. As I have said, whether they are male or female is not an issue. Perhaps your question is directed towards how a female would make the jump from a non-supervisory position into a supervisory one. I think that is a real problem that we face, recognizing, as most companies do, that we should be doing more in that regard. We are really not sure how to do it. We have annual reviews of all of our personnel, so we identify individuals that we feel have the potential to advance. Then, as the jobs come up, we try to make those opportunities to them.

Just recently, for example, we had an individual who was in a traditional female role, a secretarial position, express some interest in sales. In this particular case we moved the individual over, and she is now in our sales force as a sales representative, which is actually a significant move in terms of income and, I would think, in terms of prestige within the organization. We would certainly perceive that as an upward move.

The other move would be from senior clerical positions into the office management structure. That tends to be the other route. We have relatively few females in dock positions or in a driving capacity, so they tend to come in through the administrative area, which is generally clerical.

**Le sénateur Rousseau:** D'abord, est-ce qu'il y a une demande plus forte au près des femmes? Est-ce que ça vous arrive de refuser, par exemple, des femmes qui voudraient avoir une formation X? Est-ce que ça vous arrive d'en refuser de ces femmes qui font la demande?

**Mr. Nichols:** No, we do not reject people for training if we feel they are qualified and have the background. Let me use as an example drivers which is traditionally a nontraditional female position. We have female drivers in our system. Usually it is a result of the husband being a driver in our system, and the husband and wife end up operating as a co-operation. These arrangements are quite successful. We have very few

## [Traduction]

**Senator Rousseau:** Mr. Chairman asked some of the questions I was thinking of asking, but I'm still curious about the professional development of top-level managers with your company. I didn't quite follow, but I think you said that you had a couple of people in management or supervision, about 6 per cent, *who are on training?* I'd like to know if women have access to this training you offer. Do a lot of them take advantage of it? Is there a demand? Do you make training courses available to them?

**M. Nichols:** Oui, une formation est certainement offerte depuis le secteur des ventes jusqu'au haut de l'échelle. Il semble que les ventes soient le domaine où un plus grand nombre de femmes sont promises à de hautes fonctions. Elles commencent souvent leur carrière comme représentantes des ventes. Du côté surveillance, elles participent à tout programme que nous administrons. La difficulté consiste à passer d'un emploi ordinaire à un emploi de surveillance. Dès que l'employé est devenu surveillant, peu importe que ce soit un homme ou une femme. Nous offrons un programme à l'intention de tous les surveillants de premier niveau. Peu importe, je l'ai dit, qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme. Vous me demandez peut-être comment une femme parvient à passer d'un poste ordinaire à un poste de surveillance. J'avoue que nous faisons face à un problème comme tant d'autres entreprises. Nous savons que nous devons faire beaucoup plus dans ce domaine. Nous ne savons réellement pas comment procéder. Nous faisons des évaluations annuelles de notre personnel qui nous permettent d'identifier les employés susceptibles de progresser dans l'entreprise. Puis, à mesure que les postes se présentent, nous essayons de leur fournir les occasions de les occuper.

Par exemple, une employée qui occupait un poste traditionnellement féminin réservée aux femmes, un poste de secrétaire, s'est récemment intéressée à la vente. Nous l'avons dirigée vers le secteur et elle fait désormais partie de notre personnel de vente, ce qui signifie pour elle une amélioration sensible de son salaire sans compter le prestige qui accompagne ses nouvelles fonctions. Nous pourrions considérer cela comme une promotion.

L'autre genre d'avancement serait le passage des poste d'employé de bureau à un poste de direction. C'est semble-t-il une autre possibilité. Très peu de femmes travaillent chez nous sur les quais ou conduisent des véhicules, de sorte qu'elles se trouvent surtout dans le secteur administratif, qui est en grande partie composé d'employés de bureau.

**Senator Rousseau:** First of all, is the demand greater among women? Does it ever happen that you have to turn away women who want to take a particular course? Do you ever have to turn women away?

**M. Nichols:** Non, nous ne refusons pas de former des employés si nous estimons qu'ils sont qualifiés et qu'ils possèdent les aptitudes nécessaires. Laissez-moi vous donner en exemple le poste de chauffeur, qui est traditionnellement un poste masculin. Nous comptons des femmes qui occupent ce poste. Souvent, leur mari est également chauffeur dans notre compagnie et les époux finissent éventuellement par partager



*[Text]*

women who come in through the dockside. We do not offer extensive training programs that prepare a person to be a supervisor. This may be a shortcoming, but we tend to look at how the person is performing and if we feel they have the potential, background and skills to move to the next level, we will move them, whether they be male or female. If they are female they will be provided with the same training opportunities as a male. There is no distinction there.

**The Chairman:** Why then do females constitute only 6 per cent of the junior management level? And it is too small to count at the senior management level.

**Mr. Nichols:** I think it is a function of where we get our management people from. For example, most of our terminal managers were previously operational managers, which means that they worked on the dock, have knowledge of freight handling techniques and supervised a night dock crew. They have come through the traditional roles. The administrative area does not generally lead to a person becoming a terminal manager. However, we have had female terminal managers, and have one at the present time. Usually they come through the traditional secretarial, typing path, which is not the usual route that produces terminal managers. That is one of the problems.

**Le sénateur Rousseau:** Dans une de vos diapositives, vous avez démontré que vous commenciez à appliquer le programme fédéral. Est-ce que votre compagnie a songé à établir son propre programme pour la formation des femmes plutôt que d'attendre le programme fédéral d'égalité dans l'emploi?

**Mr. Nichols:** The federal program has made us more aware of the need to do something. We are now looking at what we should be doing and how we should be doing it. However, we are only in the infancy stages of the process, and we are not sure where it will lead. Regardless of where the federal program goes, we know that there are resources that are untapped, resources such as well qualified individuals of which the organization could be making more use. This is something that we will be addressing. The Employment Equity Program will take awhile to filter down, but we are trying to get a jump on it. That is our intent.

**Le sénateur Rousseau:** Sur quelle base allez-vous évaluer les personnes qui sont prêtes à aller à la formation à un niveau supérieur? Est-ce que vous avez des critères d'évaluations?

**Mr. Nichols:** Basically the evaluation of an individual in our organization takes two forms. One is their actual on-the-job performance, which is based on the standards established for that particular job. The other area is the potential side, which is probably more of a key to this issue. We have a potential assessment process which basically involves reviewing our employees on their leadership skills, communication skills and other attributes which we feel will help to lead to a more successful supervisor or manager.

I think we have to be more critical when we go through that process to ensure that we do not overlook the clerical group

*[Traduction]*

le même métier. Ces arrangements réussissent très bien. Peu de femmes sont entrées à la compagnie pour travailler sur les quais. Nous n'offrons pas une formation approfondie pour préparer un employé à devenir surveillant. C'est peut-être une lacune, mais nous préférons observer l'employé au travail et, si nous estimons qu'il a le potentiel, les connaissances et les aptitudes nécessaires pour passer à l'échelon suivant, nous l'avancions sans distinction de sexe. S'il s'agit d'une femme, elle recevra la même formation qu'un homme.

**Le président:** Pourquoi alors les femmes ne constituent-elle que 6 p. 100 de vos cadres inférieurs? Est-il infime au niveau de la haute direction? Et pourquoi ce pourcentage.

**M. Nichols:** Cela dépend, je crois, de nos sources de recrutement du personnel de gestion. Par exemple, la plupart de nos directeurs de terminaux étaient auparavant directeurs aux opérations, c'est-à-dire qu'ils ont travaillé sur le quai, connaissent les techniques de manutention de la marchandise et sont capables de diriger une équipe de nuit. Ils ont, en somme, gravi les divers échelons traditionnels. Le travail administratif ne conduit pas généralement au poste de directeur de terminal. Toutefois, nous avons eu des directrices de terminal et il y en a une encore aujourd'hui. Les femmes parviennent habituellement à ce poste en gravissant l'un après l'autre les échelons du secrétariat, de la dactylographie, mais ce n'est pas la voie par laquelle on accède habituellement à la direction d'un terminal. C'est là l'un des problèmes que nous connaissons.

**Senator Rousseau:** In one of your slides, you showed that you were starting to apply the federal program. Has your company considered establishing its own program for training women, rather than waiting for Ottawa's job equality program?

**M. Nichols:** Le programme fédéral nous a sensibilisés à la nécessité de faire quelque chose. Nous examinons maintenant quelle forme prendra cette action mais nous sommes au tout début de cette étude et nous ne savons trop où cela nous mènera. Quelle que soit la portée du programme fédéral, nous savons qu'il y a des ressources qui ne sont pas exploitées, telles ces compétences que l'organisation pourrait mettre davantage à profit. Nous nous tournerons de ce côté. La mise en œuvre du programme d'équité en matière d'emploi ne se fera pas du jour au lendemain, mais nous essayons de devancer les événements. Telle est notre intention.

**Senator Rousseau:** On what basis do you assess whether people are ready to go on to upper-level training? Do you have evaluation criteria?

**M. Nichols:** L'évaluation d'un employé prend essentiellement deux formes chez nous. Nous examinons d'une part son rendement en cours d'emploi, en regard des normes établies pour ce poste particulier. D'autre part, nous examinons le potentiel, ce qui est l'élément le plus important. Pour évaluer le potentiel, il faut examiner leur esprit d'initiative, leur habileté en matière de communication et d'autres qualités qui permettront de former un bon surveillant ou un bon directeur.

Il nous faut faire preuve de beaucoup d'esprit critique lorsque nous sommes à la recherche d'un surveillant hiérarchique



**[Text]**

when searching for a first line supervisor by making the general statement, "I do not think there is anybody there who has the potential to be a supervisor." If we are not more critical, soon we will end up with 25 people who will not receive any further consideration. It behooves us at the senior level to say, "Let's stop, go back and take a look at each one of those 25 people. Surely there is somebody there who has the potential to be a supervisor."

**Le sénateur Rousseau:** Vous nous avez dit aussi que vous organisiez des colloques où participaient de 18 à 20 personnes. A l'intérieur de ces colloques, est-ce que vous envoyez des femmes ou si vous avez des femmes à ces colloques. J'imagine que ces colloques sont organisés à un niveau assez élevé ce qui ne veut pas dire, pour moi en tout cas, qu'une femme ne peut pas participer à un colloque c'est-à-dire, écouter, apprendre ce qui se passe à l'intérieur de ce colloque.

**Mr. Nichols:** That is probably one technique. The groups we have established to date have been similar to a task force, and have generally consisted of, for example, four terminal managers from smaller terminals, and they will work on major issues facing the firm. The problem is that as soon as we draw up our criterion saying that they will be terminal managers, we have eliminated many of the options for females to participate simply because they do not happen to be terminal managers in smaller terminals. We as managers have to be more creative in providing opportunities for individuals to participate in these groups and to learn from them. This is a shortcoming.

**Le sénateur Rousseau:** Vous pourriez avoir trois ou quatre observatrices, par exemple.

**Miss Dearing:** How many McCain's employees undergo training per year?

**Mr. Nichols:** There are two groups. On the transport side between 75 and 80 per cent of our employees would undergo some form of training during the year.

**Miss Dearing:** Would it be upgrading?

**Mr. Nichols:** It could be upgrading or orientation. We have a fair amount of upgrade training for our drivers and dock personnel. Training is not as great on the frozen food side as it is more of a process type operation. There is not as much change taking place there.

**Miss Dearing:** How frequently do your employees undergo training?

**Mr. Nichols:** A driver in our system would probably go through a training course or a formal session on the average every year and a half.

**Miss Dearing:** Can the employee come to you and say, "I am a driver right now but I would like to upgrade my skills and become something else."

**Mr. Nichols:** Yes.

**Ms. Dearing:** Who pays for the training?

**Mr. Nichols:** If a person wants to take a course at a community college or whatever, we will pay 100 per cent of the tui-

**[Traduction]**

sous prétexte que ce groupe ne renferme certainement pas quelqu'un qui puisse avoir le potentiel voulu pour devenir surveillant. Si nous ne faisons pas cet effort, nous nous retrouvons sous peu avec 25 personnes sans perspective d'avenir. Il nous incombe à nous au niveau supérieur d'arrêter là ce préjugé, de revenir en arrière et d'examiner chacun de ces 25 cas. Il faut se persuader qu'il y a sûrement là quelqu'un qui a le potentiel voulu pour devenir surveillant.

**Senator Rousseau:** You also told us that you organized seminars for 18 or 20 people. Do you include women in these seminars? I imagine they are organized on a fairly high level, which needn't mean, in my book anyway, that a woman couldn't participate, couldn't listen and learn.

**M. Nichols:** C'est probablement une technique. Les groupes que nous avons formés jusqu'à maintenant ressemblent à des groupes d'étude et de façon générale, ils sont composés par exemple de quatre directeurs de terminal délégués par de plus petits terminaux, pour essayer d'examiner les principaux problèmes auxquels fait face la société. Mais voilà, dès que nous précisons qu'il faut que ce soit des directeurs de terminal, nous enlevons à bien des femmes la possibilité de participer, et ce simplement parce qu'on trouve peu de femmes qui soient directeurs de nos plus petits terminaux. Il nous faut, en tant que directeurs, faire preuve de plus d'imagination pour fournir à ces groupes des possibilités de participer et d'apprendre quelque chose. C'est une lacune.

**Senator Rousseau:** You could have three or four observers, for example.

**Mlle Dearing:** Combien d'employés de McCain suivent cette formation par année?

**Mr. Nichols:** Il y a deux groupes. Du côté des transports, entre 75 et 80 p. 100 de nos employés entreprennent un certain genre de formation pendant l'année.

**Mlle Dearing:** S'agirait-il de perfectionnement?

**M. Nichols:** De perfectionnement ou d'orientation. Nous offrons beaucoup de cours de perfectionnement à nos conducteurs et à nos débardeurs. Du côté de la congélation des aliments, il n'y a pas autant de formation étant donné que c'est une opération bien particulière qui ne change pas beaucoup.

**Mlle Dearing:** Avec quelle fréquence vos employés suivent-ils des cours?

**M. Nichols:** Nos conducteurs suivent probablement un cours de formation en moyenne tous les dix-huit mois.

**Mlle Dearing:** Un conducteur, par exemple, peut-il venir vous demander de lui faire suivre un cours pour acquérir un autre métier.

**M. Nichols:** Oui.

**Mme Dearing:** Qui paie cette formation?

**M. Nichols:** Si une personne veut suivre un cours dans un collège communautaire ou ailleurs, nous assumerons 100 p. 100 des frais de scolarité, pourvu que ce cours soit relié à

[Text]

tion, as long as it is related to the job and will increase the person's growth and development firm.

**Miss Dearing:** After the course is completed?

**Mr. Nichols:** After successful completion of it. So, they have to put something in about it, yes, before we would make a refund.

**Miss Dearing:** Are all of your employees encouraged to undergo training? Are they aware of the opportunities available to them?

**Mr. Nichols:** I would say that, generally, they are, yes. We make a fair amount about training in the organization. It is given high profile. In virtually every issue, of our company newspaper there are pictures of people, complete with certificates, who have completed courses. So, we do try to make a fair amount about it.

**The Chairman:** I am extremely grateful to you, Mr. Nichols. You were patient, you submitted yourself to fairly aggressive questioning, but it did not phase you because you knew your stuff. We have learned much about a successful Canadian company. I suspect that your company is more progressive with respect to training than many other companies. I hope that your company continues improving its training which, in a sense, provides more opportunities for the company's staff, and from your comments it is quite obvious that you, yourself, are well aware of that.

The next witness is Mr. Robert Pilot, Deputy Minister, Department of Intergovernmental Affairs, Government of the Northwest Territories. I welcome you, sir. It is very kind of you to travel such a long way. We would like to hear your special perspective on the problems and concerns we outlined in the document we sent to you, which we hope you received.

Please proceed.

**Mr. Robert Pilot, Deputy Minister, Department of Intergovernmental Affairs, Government of the Northwest Territories:** Thank you, Mr. Chairman. The Government of the Northwest Territories apologizes for having an English version of our presentation only. We have not yet reached the level and capability with respect to bilingualism in the Northwest Territories to have such documents translated. However, we are progressing towards that rapidly and should have legislation in place within the next year or two which will make the Northwest Territories officially bilingual.

Canada as a whole, and the Northwest Territories in particular, have reached a turning point in the field of training, post-secondary education and employment. Industry and employers in general have been critical of institutions for operating in a vacuum without reference to the skills that are required for employment. In the Northwest Territories, training programs are often developed in reaction to demands from projects such as the Norman Wells Expansion Project and the Beaufort Sea development. The large amounts of money devoted to this type of training often results in a great deal of short-term employment.

[Traduction]

l'emploi et qu'il soit propre à faire avancer cette personne au sein de la société.

**Mlle Dearing:** Après le cours?

**M. Nichols:** Lorsqu'il est terminé avec succès. Ils doivent donc y mettre du leur, oui, pour que nous effectuions un remboursement.

**Mlle Dearing:** Incitez-vous tous vos employés à entreprendre une formation? Sont-ils au courant des possibilités qui s'offrent à eux?

**M. Nichols:** En général, oui. Nous prônons la formation au sein de notre organisme. Nous la prônons beaucoup. Dans pratiquement chaque numéro du journal de notre société, on peut voir des gens qui ont reçu des certificats après avoir terminé certains cours. Nous essayons donc de faire assez de publicité à ce sujet.

**Le président:** Je vous suis extrêmement reconnaissant, monsieur Nichols. Vous avez fait preuve de patience; vous avez été accueilli par un déluge de questions, mais vous êtes demeuré imperturbable parce que vous connaissiez votre matière. Nous avons beaucoup appris au sujet d'une société canadienne qui a réussi. J'ai l'impression que votre société est plus avant-gardiste dans le domaine de la formation que bien d'autres sociétés. J'espère que vous continuerez à améliorer les cours que vous dispensez car ils offrent beaucoup plus de possibilités d'avancement à vos employés et, d'après ce que vous avez dit, il est tout à fait évident que vous le savez fort bien.

Le prochain témoin est M. Robert Pilot, sous-ministre, ministère des Affaires intergouvernementales, gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. Je vous souhaite la bienvenue, monsieur. Nous vous sommes très reconnaissants d'avoir parcouru tout ce chemin pour venir nous rencontrer. Nous aimerions entendre votre opinion personnelle sur les problèmes et les préoccupations exposés dans le document que nous vous avons envoyé et que j'espère vous avez reçu.

Je vous cède la parole.

**M. Robert Pilot, sous-ministre, ministère des affaires intergouvernementales, gouvernement des Territoires du Nord-Ouest:** Merci, monsieur le président. Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest s'excuse de n'avoir que la version anglaise de son exposé. Nous n'avons pas encore atteint le niveau ni la capacité sur le plan du bilinguisme qui nous permettrait de faire traduire ces documents. Toutefois, nous faisons de rapides progrès dans ce sens et il devrait y avoir une loi spéciale d'ici les deux prochaines années qui rendra les Territoires du Nord-Ouest officiellement bilingues.

Le Canada en général, et les Territoires du Nord-Ouest en particulier, sont à un point tournant dans le domaine de la formation, de l'enseignement postsecondaire et de l'emploi. L'industrie et les employeurs en général reprochent aux institutions de ne pas avoir tenu compte, dans leurs cours de formation, des compétences requises par le milieu du travail. Dans les Territoires du Nord-Ouest, les programmes de formation répondent souvent aux demandes de projets tels ceux de Norman Wells et de la mise en valeur de la Mer de Beaufort. Malgré les sommes considérables qui sont consacrées à ce type de

[Text]

Financial resources in both the federal and territorial governments are becoming more constrained. The federal government's global commitment to job creation and training has fallen from \$2.2 billion in 1984-85 to \$2.1 billion in 1985-86 and to \$1.9 billion in 1986-87.

**The Chairman:** Are those current dollars?

**Mr. Pilot:** Yes.

In the Northwest Territories, the Canada Employment and Immigration Commission will reduce the direct funding to the Department of Education of the Government of the Northwest Territories by \$2 million, or 39 per cent, by 1988 compared to 1986-87. The amount of \$2 million may not seem like a great deal of money to those of you living in the south, but in the Northwest Territories a reduction of that magnitude has a tremendous affect on training programs, particularly our apprenticeship programs.

In this climate of critical examination of current structures and significant reductions in moneys available, it is imperative that action is taken to bring into reality the statement by the federal government in the 1984 discussion paper on training that the new federal direction will be "flexibility, innovation and co-operation".

The goal of the Northwest Territories educational and training system is to prepare residents, as part of a stable and representative work force, to participate in social, economic, and resource development. With a population as diverse, both academically and culturally, as the Northwest Territories, this goal cannot be achieved without flexibility, innovation and co-operation. Over half our population is of native ancestry whose needs and priorities are not in the same order as mainstream Canada. Therefore, funding strategies and programs must be flexible, innovative and undertaken with the full co-operation of all concerned.

In the Northwest Territories, training and employment must be guided by the following principles:

- Programs will be developed and implemented with maximum involvement of the public and employers who will be employing graduates.
- Improving literacy levels in the Northwest Territories will be a continuing priority to overcome a major employment barrier for Northwest Territories residents.
- Equal access to training programs will be provided to all students.
- Programs will allow northerners to upgrade qualifications and improve career potential.
- Resources will be provided as a first priority for training programs which include employment guarantees for suc-

[Traduction]

formation, ces emplois ne sont le plus souvent que des emplois à court terme.

Les ressources financières des gouvernements fédéral et territoriaux sont de plus en plus limitées. L'engagement global du gouvernement fédéral à la création d'emplois et à la formation a baissé de 2,2 milliards de dollars en 1984-1985 à 2,1 milliards de dollars en 1985-1986 et finalement à 1,9 milliard de dollars en 1986-1987.

**Le président:** Est-ce en dollars actuels?

**M. Pilot:** Oui.

Dans les Territoires du Nord-Ouest, la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration réduira le financement direct du ministère de l'Éducation de 2 millions de dollars ou de 39 p. 100 d'ici 1988 par rapport à 1986-1987. Pour vous qui vivez dans le Sud, cette somme de 2 millions de dollars peut ne pas sembler très considérable, mais pour les Territoires du Nord-Ouest, c'est une réduction qui mine considérablement les programmes de formation, plus particulièrement les programmes d'apprentissage.

Alors qu'on remet en question les structures actuelles et qu'on songe à réduire encore considérablement nos fonds, il est impérieux que des mesures soient prises pour que se concrétise la déclaration faite par le gouvernement fédéral dans son document de travail de 1984 sur la formation. Il s'y engageait en effet à faire preuve dorénavant de souplesse, d'innovation et de collaboration.

Le système d'enseignement et de formation des Territoires du Nord-Ouest veut préparer les résidents, en tant que main-d'œuvre stable et représentative, à participer au développement socio-économique et à la mise en valeur des ressources. Avec une population aussi diversifiée que la nôtre, tant sur le plan de l'instruction que sur celui de la culture, ce but ne peut être atteint dans les Territoires du Nord-Ouest sans justement cette souplesse, cette innovation et cette collaboration dont peuvent faire preuve tous les intéressés. Plus de la moitié de notre population est d'origine autochtone et ses besoins et priorités ne sont pas les mêmes que ceux des autres Canadiens. Il faut donc que les programmes de financement soient flexibles, innovateurs et bénéficient de l'entière collaboration de tous les intéressés.

Nos programmes de formation et d'emploi doivent respecter les principes suivants:

- Les programmes seront élaborés et mis en œuvre avec la participation maximum du public et des employeurs qui accueilleront les diplômés.
- Hausser les niveaux d'instruction dans les Territoires du Nord-Ouest doit demeurer une priorité en vue d'éliminer un important obstacle à l'embauche de nos citoyens.
- L'égalité d'accès aux programmes de formation sera assuré à tous les étudiants.
- Les programmes permettent aux résidents du Nord d'améliorer leurs compétences et d'accroître leurs chances d'avancement professionnel.
- Des ressources seront affectées en toute première priorité aux programmes de formation qui inclueront des



## [Text]

cessful graduates in sectors where lasting jobs can be anticipated.

- Training will be in direct response to economic priorities of the Northwest Territories.

- Programs will be equivalent in standards to programs across Canada, and will allow for the transfer of credits to southern learning institutions.

- Programs will be provided at the community level wherever possible, utilizing distance education as a vehicle.

We accept the statements so often made by the federal government, in particular the Canada Employment and Immigration Commission, that the responsibility for education rests with the Government of the Northwest Territories, that funds are transferred to the Government of the Northwest Territories under established programs financed for that purpose, and that CEIC is not prepared to "purchase education" or academic upgrading for adults in the lower grades such as zero to seven. Nevertheless, there are realities in the Northwest Territories that cannot be ignored by either of our governments. The realities are that out of 65 communities in the Northwest Territories, 37 cannot offer basic education beyond grade nine; in 1985, a Northwest Territories survey reported that out of 6,000 people unemployed and looking for work, 70 per cent had not completed their high school and 54 per cent had less than grade eight; and out of 65 communities in the Northwest Territories, the Department of Education has established adult education centres in 35 employing 38 adult educators.

It is, therefore, clear that despite the best efforts of both governments, the illiteracy rate in the Northwest Territories is still unacceptably high. Over 50 per cent of this constitutes significant barriers to employment and to training for entry into employment. In our view, it is critical that this situation be recognized and that the federal government is prepared to be flexible and innovative in supporting low level academic upgrading in the Northwest Territories. Only with this approach can the majority of our population be prepared to enter the twentieth century, take control of their own affairs and become equal partners and sharers in the economic growth of Canada.

Now and in the future, we must be allowed to negotiate with our regional colleagues in Employment and Immigration Canada to introduce initiatives which will support the delivery of academic upgrading to adults who need it at the level they need it in order to become employable or to be allowed entry into training programs leading to employment.

In the Northwest Territories, the government is the largest employer of apprentices. For approximately 130 trades persons employed, the Government of the Northwest Territories employs and trains 70 apprentices. We believe that no other federal, provincial or territorial government can come close to

## [Traduction]

garanties d'emploi pour les diplômés dans les secteurs où ils pourront compter obtenir des emplois durables.

- La formation correspondra directement aux priorités économiques des Territoires du Nord-Ouest.

- Les programmes auront des normes qui correspondront à celles des programmes dispensés dans tout le Canada, et permettront le transfert de crédits à des institutions d'enseignement du Sud.

- Les programmes seront dispensés au niveau communautaire, dans la mesure du possible, et l'on utilisera les moyens d'enseignement à distance.

Nous acceptons les déclarations répétées à maintes reprises, par le gouvernement fédéral et en particulier par la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration, selon lesquelles la responsabilité en matière d'éducation incombe au gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, qui dispose pour cela de fonds qui lui sont transférés dans le cadre de programme établis et selon lesquelles aussi la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration n'est pas disposée à «acheter de l'enseignement» ou du perfectionnement scolaire pour des adultes qui se situent au niveau primaire et en-de-ça, c'est-à-dire jusqu'à la septième année. Néanmoins, il y a certaines réalités qui nous sont propres et que ne peuvent nier l'un ou l'autre de nos gouvernements: sur 65 collectivités des Territoires du Nord-Ouest, 37 ne peuvent offrir l'enseignement de base au-delà de la neuvième année; en 1985, une enquête effectuée dans les Territoires du Nord-Ouest révélait que sur 6 000 personnes en chômage et à la recherche d'un emploi, 70 p. 100 n'avaient pas terminé leurs études secondaires et 54 p. 100 avaient moins d'une huitième année; et sur 65 collectivités des Territoires du Nord-Ouest, 35 ont des centres d'éducation pour adultes établis par le ministère de l'Éducation, qui emploient 38 professeurs spécialisés dans l'enseignement aux adultes.

On peut donc voir qu'en dépit de tous les efforts des deux gouvernements, le niveau d'analphabétisme dans les Territoires du Nord-Ouest est encore inacceptablement élevé. On peut y attribuer dans une proportion de plus de 50 p. 100 les échecs à obtenir un emploi et à suivre une formation qui permettrait une intégration professionnelle. À notre avis, il faut à tout prix que le gouvernement fédéral reconnaisse cet état de chose et soit disposé à faire preuve de souplesse et d'innovation pour aider à relever le niveau d'instruction dans les Territoires du Nord-Ouest. C'est à cette condition seulement que la majorité de notre population pourra entre dans le 20<sup>e</sup> siècle, prendre ses propres affaires en main et participer à part entière dans la croissance économique du Canada.

Désormais, on doit nous laisser négocier avec nos collègues régionaux d'Emploi et Immigration Canada pour que nous puissions leur présenter des initiatives propres à améliorer l'enseignement dispensé aux adultes qui en ont besoin, au niveau où ils en ont besoin, pour pouvoir être employés ou participer à des programmes de formation menant à un emploi.

Dans les Territoires du Nord-Ouest, le gouvernement est le plus important employeur de personnes qui sont en apprentissage. Pour environ 130 personnes de métier, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest engage et entraîne 70 apprentis. Aucun autre palier de gouvernement, qu'il soit fédéral, provin-

## [Text]

matching this ratio. Of these 70 apprentices, 85 per cent are of native ancestry. For the private sector, the government has a program offering uncomplicated training support to employers who will train apprentices, with special incentives available if the apprentice is either a woman or a native.

The Government of the Northwest Territories is firmly committed to the apprenticeship model of training for employment. Indeed, the papers under discussion state that people "learn by doing"; apprenticeship is a good example of that statement. It is also a modern example of traditional ways of passing skills and knowledge on to the next generation. The idea of "one-on-one learning", while doing and earning, is a cornerstone of the apprenticeship system. This is one reason that it is readily accepted by the native population in the Northwest Territories.

We have recognized the importance of providing opportunities for our youth to learn through apprenticeship and would support larger scale programs, provided that the existing shared funding mechanisms between the two orders of government for apprenticeship remain intact, and that there are no systemic or artificial barriers created which would make entry into apprenticeship available only to special groups or to persons in most need.

The Northwest Territories has a relatively small population scattered over a large geographical area. This seriously reduces our economy of scale and our ability to provide specialized programs of advanced study, technologies or skills. Now and in the future, these courses and programs will have to be purchased from elsewhere in Canada. This situation makes us "experts" in a wide range of provincial programs at all levels across Canada and also the wide variety of certification standards from apprenticeship to engineering.

We welcome the recognition of a need to develop and establish national or Canadian educational and skill certification standards. We appreciate the great deal of work done by the Council of Ministers for Education Canada and by programs such as the Red Seal Program for skilled trades. Much more could be done, however, to achieve national standards and skill certification without compromising the jurisdictional authority and integrity of the provinces and territories. Again, flexibility with compromise and co-operation are key elements in any process leading toward such standardization. We would suggest a committee under the joint authority of a Council of Ministers of Education Canada and the committee of ministers with labour market responsibilities be established to address the issue and recommend measures for implementation.

I wish to thank you for allowing the Government of the Northwest Territories to appear before your committee. In our

## [Traduction]

cial ou territorial, ne compte une aussi bonne proportion d'apprentis par rapport aux gens de métier. Sur ces 70 apprentis, 85 p. 100 sont de descendance autochtone. En ce qui concerne le secteur privé, le gouvernement offre un programme très simple de soutien à la formation aux employeurs qui acceptent de former des apprentis, ainsi que des stimulants spéciaux si l'apprenti est une femme ou un autochtone.

Le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest est fermement convaincu de la valeur de l'apprentissage comme mode de formation. En réalité, le mémoire dont nous discutons affirme que «c'est par la pratique qu'on apprend»; le stage d'apprentissage en est un bon exemple. C'est également une façon moderne de transmettre le savoir et les techniques traditionnels aux générations futures. Cet enseignement individualisé, qui combine pratique et théorie, est l'élément principal du système d'apprentissage. C'est ce qui explique en partie pourquoi cette méthode est si facilement acceptée par les autochtones dans les Territoires du Nord-Ouest.

Nous avons reconnu l'importance de permettre à nos jeunes d'apprendre un métier en devenant apprenti, et nous serions d'accord pour que les programmes soient beaucoup plus élaborés, pourvu que les mécanismes de partage des coûts entre les deux ordres de gouvernement demeurent les mêmes, et qu'on ne pose pas d'obstacles systématiques ou arbitraires pour que seuls les groupes spéciaux ou ceux qui en ont le plus besoin soient admissibles aux programmes d'apprentissage.

Les Territoires du Nord-Ouest comptent une population relativement restreinte, qui est dissiminée sur un très vaste territoire. Cela diminue beaucoup nos économies d'échelle et notre capacité d'offrir des programmes spécialisés d'études, de techniques ou de métiers avancés. Maintenant comme jamais, il nous faudra aller chercher ces cours et ces programmes ailleurs au Canada. La situation actuelle a fait de nous des «experts» obligés de connaître les multiples programmes provinciaux de tous genres partout au Canada et toutes les normes d'accréditation, allant du pur apprentissage jusqu'au génie.

Nous sommes heureux de constater que vous reconnaissez la nécessité de définir et d'uniformiser les normes d'accréditation et les programmes d'éducation au plan national ou canadien. Nous sommes satisfaits des grands efforts faits par le Conseil des ministres de l'Éducation du Canada en ce sens et des programmes menant à l'apprentissage de métiers spécialisés, tels le Programme du Sceau Rouge. Cependant on pourrait faire encore beaucoup plus pour uniformiser les normes de formation et de compétence au niveau national, sans s'ingérer pour autant dans les champs de compétence des divers paliers de gouvernement et sans compromettre l'intégrité des provinces et des territoires. Je le répète, une attitude souple faisant place au compromis et à la coopération serait un gage de succès dans toute démarche menant à cette normalisation. Pour y arriver, nous suggérons la formation d'un comité qui relèverait conjointement du Conseil des ministres de l'Éducation du Canada et du Comité des ministres chargés des problèmes de travail et de main-d'œuvre, et qui étudierait la question et recommanderait des mesures appropriées.

Je vous remercie d'avoir permis au gouvernement des Territoires du Nord-Ouest de comparaître devant votre comité. À



## [Text]

view, and from our experience and unique situation, the key to success in introducing any strategy related to training and employment in Canada, particularly with the federal government being a major partner in the process, lies in the new direction suggested by the federal government in the paper "Consultation on Training," which must, in their words, be guided by flexibility, innovation and co-operation. Thank you very much.

**The Chairman:** Thank you very much, sir. It is for us to thank you for having taken the trouble to come here. You established in your remarks a claim to sort of expertise which is terribly important. You say that the situation you find yourselves in makes you "experts in a wide range of provincial programs at all levels across Canada and also the wide variety of certification standards from apprenticeship to engineering."

Should I take this sentence to mean bluntly that there are engineers and there are engineers; there are pipe fitters and there are pipe fitters—it depends where you buy them?

**Mr. Pilot:** We were attempting to establish in this statement that in the Northwest Territories our unique situation is that we must, in co-operation with all provincial jurisdictions, have a hands-on knowledge of how their apprenticeship programs function, which will allow us to key into those programs and to take part in them. We recognize the variety of certification standards and we do not wish to deviate from those standards, but we have to because of our small population and the cry that we are hearing now by the majority of our native people who want to get into employable positions. The only way we feel we can get our native people through these types of programs is through the apprenticeship program.

**The Chairman:** Are you saying that certification standards vary substantially from province to province for the same trade?

**Mr. Pilot:** That is my understanding.

**The Chairman:** Am I correct in my understanding that training a welder is not the same training operation if you hope to find him a job in Alberta, as it might be if you were to find him a job in another province. Is this your message?

**Mr. Pilot:** In the Northwest Territories where we are dealing with the pipeline development that is taking place or the development in the Beaufort Sea which require specialized types of welding, for example, we find that that takes a specialized type of training. The welder that can do underwater welding or pressure welding on pipelines may not be the same type of person that does welding in an ironmonger's shop in Ontario which fixes the broken spring on a car. Our native people want to plug into the development that is on the threshold in the Northwest Territories and, therefore, we wish to take advantage of the various training programs that might be available to them in a wide variety of areas.

**The Chairman:** In your brief you say that you welcome the recognition of a need to develop and establish national or Canadian educational and skills certification standards. I am referring to page seven of your brief, the second paragraph.

## [Traduction]

notre avis, et d'après notre expérience, compte tenu de notre situation particulière, la clé du succès de tout programme d'action sur la formation et l'emploi au Canada, étant donné que le gouvernement fédéral sera un important partenaire dans la démarche, réside dans la nouvelle orientation proposée par le gouvernement fédéral dans son Document d'étude sur la formation, orientation qui doit être dictée par une attitude souple, créatrice et collaboratrice. Merci beaucoup.

**Le président:** Ce serait à nous de vous remercier de vous être donné la peine de parcourir une si longue distance pour nous rencontrer. Dans votre exposé, vous nous avez invités à reconnaître le type d'expérience que vous acquise, qui est très importante. Vous dites que la situation dans laquelle vous êtes placés fait de vous des « experts obligés de connaître les multiples programmes provinciaux de tous genres partout au Canada et toutes les normes d'accréditation, allant du pur apprentissage jusqu'au génie. »

Devrions-nous en conclure que vous avez voulu dire qu'il y a ingénieurs et ingénieurs ou tuyauteurs et tuyauteurs, et que leur compétence dépend de l'endroit où ils ont été formés?

**M. Pilot:** Nous essayions simplement de vous expliquer que dans les Territoires du Nord-Ouest, compte tenu de notre situation particulière, nous devons, en collaboration avec les autres provinces, nous familiariser avec la façon dont les multiples programmes d'apprentissage fonctionnent, nous adapter à ces programmes et y intégrer nos étudiants. Nous savons que les normes d'accréditation ne sont pas les mêmes partout, et nous devons nous y conformer, car notre population est restreinte et la majorité des autochtones réclament de plus en plus des cours qui leur permettront d'occuper un emploi. La seule manière d'amener nos gens à s'intégrer à ces programmes est de leur faire faire des stages d'apprentissage.

**Le président:** Voulez-vous dire que les normes d'accréditation varient beaucoup d'une province à l'autre pour le même métier?

**M. Pilot:** J'en ai l'impression.

**Le président:** Ai-je bien saisi que vous prétendez qu'un soudeur n'aura pas nécessairement la même formation s'il veut trouver un emploi en Alberta plutôt que dans une autre province? Est-ce cela que vous voulez dire?

**M. Pilot:** Dans les Territoires du Nord-Ouest, avec la construction du pipe-line ou les travaux d'exploration dans la mer de Beaufort, les soudeurs font des tâches bien spéciales et ont besoin d'une formation spécialisée. Pour faire de la soudure sous-marine ou pour faire de la soudure à pression pour fixer les canalisations du pipe-line, il ne faut peut-être pas le même type de formation que pour travailler dans une quincaillerie d'Ontario qui ne fait que réparer des ressorts d'automobiles. Nos autochtones veulent participer à l'essor que connaissent les Territoires du Nord-Ouest; il leur faut donc se familiariser avec les divers programmes de formation qui peuvent leur être offerts dans une grande variété de domaines.

**Le président:** Dans votre mémoire, vous mentionnez que vous êtes heureux de constater qu'on reconnaît la nécessité de définir et d'uniformiser les normes en matière de formation et d'accréditation au plan national. C'est à la page 7 de votre



*[Text]*

You feel the need for those because the existing mix of separate and distinct provincial certification standards might not do the job. Is that what you are trying to say?

**Mr. Pilot:** It may not do it for us in the Northwest Territories. I should state that in speaking to this paper, I am delivering the paper on behalf of our Department of Education. I am not an education specialist or a training specialist. I am the deliverer of the words. However, I have been briefed on the document well enough that I believe I can speak to it in that respect.

**Le sénateur Rousseau:** Vous dites qu'il y aurait bien plus à faire pour en arriver à des normes nationales. Est-ce que vous pouvez préciser s'il y a un programme provincial que vous considérez comme un modèle possible pour l'éducation dans votre gouvernement?

**Mr. Pilot:** I am afraid that would be a difficult matter for me to respond to. I apologize because, not being in that field of endeavour, I would be perhaps giving the wrong kind of an answer.

**Le sénateur Rousseau:** Que pensez-vous, par exemple, d'une conférence sur l'éducation avec les ministres provinciaux de l'éducation? Je dirais une conférence semblable à celle qu'il y a eu sur l'économie avec les ministres des finances. Est-ce que vous pensez que cela pourrais vous apporter quelque chose?

**Mr. Pilot:** I believe that the Northwest Territories' Minister of Education would welcome such a conference. I cannot stress too greatly the unique position that we find ourselves in in the Northwest Territories with the aboriginal peoples and the range of aboriginal peoples that we are trying to bring into the mainstream at the present time.

You have to appreciate that many of our people in the Northwest Territories still speak in their aboriginal tongues. Therefore, they have to get into this mainstream that I mentioned earlier. We find our literacy level is way below what should be acceptable. I think our minister would have a great deal to say if such a conference were held. I am sure he would participate with gusto.

**The Chairman:** Is it a fact that the majority of the Territorial budget consists of federal government grants?

**Mr. Pilot:** We are now in a similar funding situation as is a province. To some degree, you could call them grants. We are on the same provincial system of deficit financing in the Northwest Territories. Approximately 80 per cent of our funding comes from the federal government in the form of grants and under a formula that has been developed similar to that of a provincial jurisdiction.

**The Chairman:** To what extent is there paternalistic interference by the federal government in the operations of, say, your education department.

**Mr. Pilot:** There would be no interference. Our Department of Education is guided by the Education Act of the Northwest

*[Traduction]*

mémoire, au deuxième paragraphe. Cette uniformisation vous semble nécessaire, car l'écart entre les normes d'accréditation dans les diverses provinces empêchent vos jeunes d'acquérir la formation voulue pour exercer des métiers intéressants. Est-ce bien cela que vous essayez de dire?

**M. Pilot:** Il se peut que les programmes de formation ne nous conviennent pas dans les Territoires du Nord-Ouest. Je vous signale que ce document énonce les vues de notre ministère de l'Éducation. Je ne suis spécialiste ni en éducation ni en formation. Je ne fais que livrer le message. Mais on m'a donné suffisamment de renseignements pour que je puisse me sentir capable de véhiculer ce qu'il contient.

**Senator Rousseau:** You say a lot remains to be done to achieve national standards. Could you point to a particular provincial program that you consider a possible model for education in your government?

**M. Pilot:** J'ai bien peur d'avoir de la difficulté à répondre à cette question. Je m'excuse, mais comme ce n'est pas ma spécialité, j'aurais peur de vous donner la mauvaise réponse.

**Senator Rousseau:** What do you think, for example, of a conference with the provincial ministers of education? I would say a conference along the same lines as the one on the economy held with the finance ministers. Do you think that might be useful to you?

**M. Pilot:** Je pense que le ministre de l'Éducation des Territoires du Nord-Ouest serait bien heureux de participer à une telle conférence. Je ne saurais trop insister sur le caractère particulier de notre situation, dans les Territoires du Nord-Ouest, compte tenu de la grande diversité de notre population que nous essayons d'adapter le plus possible au contexte canadien à l'heure actuelle.

Vous devez vous rendre compte qu'une grande partie des citoyens des Territoires du Nord-Ouest ne parlent que leur langue autochtone. Il leur faut donc s'adapter au contexte canadien dont je viens de parler. Notre degré d'alphabétisation est très inférieur à ce qu'il devait être. Notre ministre aurait beaucoup à dire dans une telle conférence. Je suis sûr qu'il s'empresserait d'y participer.

**Le président:** Est-ce vrai que la plus grande partie du budget des Territoires consiste en subventions du gouvernement fédéral?

**M. Pilot:** Nous sommes actuellement dans une situation de financement analogue à celle d'une province. Oui, dans une certaine mesure, on pourrait dire que ce sont des subventions. Dans les Territoires du Nord-Ouest, nous sommes aussi déficitaires que dans les provinces. Environ 80 p. 100 de notre budget provient de subventions du gouvernement fédéral qui nous sont versées aux termes d'une formule de financement qui ressemble à celle des provinces.

**Le président:** Dans quelle mesure y a-t-il intervention paternaliste du gouvernement fédéral dans le fonctionnement de votre ministère de l'Éducation, par exemple?

**M. Pilot:** Il n'y a pas de telle intervention. Notre ministère de l'Éducation est administré en vertu de l'Education Act of

[Text]

Territories and is outside any interference by the federal government.

However, we would like to stress that the changes that have been proposed by the federal government, particularly in the training area, were related to the earlier program which I believe was called the "Canadian Jobs Strategy, 1985." That program stated that funding was for people in most need. That is a very broad term which we can apply in the Northwest Territories and utilize. However, the criteria now are changing. It is becoming more restrictive. For example, to allow a woman into a training program, my understanding is that she would have to be out of the work force for three years. In terms of youth, he or she would have to be out of school for one year and be between the ages of 18 and 24. That type of restriction in the Northwest Territories is very difficult because education in our area is very new. The first schools in the eastern Arctic were built in 1955. We are now only receiving second generation students. They are very nomadic Inuit people who live off the land. They are now coming into the education system. Their parents are finding that they would like to keep up with what their children are doing. However, the children themselves are dropping out of school and then finding that they wish to go back to school.

The restrictions that are being placed in this area make it very difficult. The funding makes it more difficult, that is, to be able to share with CEIC in the training programs for native people, students who have dropped out of school and for women who are out of the work force for a number of years.

**Miss Dearing:** When you were speaking to the need for national standards on certification, you proposed a mechanism for establishing and, I would imagine, ensuring the achievement of those standards.

You did not mention a role for business. Does your government see a potential role for business input since there is certainly a shift of the federal government's orientation towards training and employment and it is hoped that the private sector is going to be the biggest employer.

**Mr. Pilot:** I think there is definitely a role for business and for the private sector. I mentioned in the paper that we, in the Northwest Territories, have developed a program. I would just expand on that. It is a private-sector program. We have dedicated \$1.5 million in salaries as a subsidy program for employers who will train apprentices. That was on page 6, and I mention the special initiatives available in the apprenticeship program to either women or native people. We are providing \$200 a week for employers as an incentive, and, in the case of the individual being a native person or a woman, that incentive is increased to \$250 per week. That is becoming a very successful program.

**Miss Dearing:** Do private sector employers have to match that?

**Mr. Pilot:** Yes.

[Traduction]

the Northwest Territories et ne subit aucune ingérence du gouvernement fédéral.

Mais nous attirons votre attention sur le fait que les changements proposés par le gouvernement fédéral, en particulier dans le domaine de la formation, modifieront le programme précédent qui était appelé, je crois, «Programme canadien de planification de l'emploi, 1985.» En vertu de ce programme, les fonds devaient aller à ceux qui en avaient le plus besoin. C'est un terme très général qui peut s'appliquer aux Territoires du Nord-Ouest et que nous utilisons. Mais ces critères sont sur le point de changer. Ils deviennent plus restrictifs, par exemple, pour être admise à un programme de formation, une femme doit avoir quitté le marché du travail depuis trois ans. Les jeunes, eux doivent avoir quitté l'école depuis un an et être âgés de 18 à 24 ans. Ces critères sont difficilement applicables aux Territoires du Nord-Ouest, étant donné que l'éducation dans notre région est un phénomène très récent. Les premières écoles de l'est de l'Arctique ont été construites en 1955. Nous recevons actuellement notre deuxième génération d'étudiants. Ce sont, pour la plupart, des Inuit nomades qui ont quitté leurs terres. Ils essaient de s'intégrer au réseau d'enseignement. Leurs parents aimeraient être au courant de ce qui est enseigné à leurs enfants. Ceux-ci abandonnent toutefois les études pour ensuite se rendre compte qu'ils désirent y retourner.

Les restrictions en vigueur sont très difficilement applicables à cette région. Il est donc plus difficile de partager avec la CEIC le financement des programmes de formation à l'intention des autochtones, des étudiants qui ont abandonné leurs études et des femmes qui ont quitté le marché du travail depuis un certain nombre d'années.

**Mlle Dearing:** Lorsque vous parlez de la nécessité d'établir des normes nationales en matière de certification, vous songez, je présume, à un mécanisme pour établir et faire respecter ces normes.

Vous n'avez pas fait mention du rôle des entreprises. Votre gouvernement croit-il que les entreprises pourraient éventuellement jouer un rôle, étant donné le changement certain d'orientation du gouvernement fédéral en matière de formation et d'emploi et la perspective que le secteur privé devienne le plus important employeur.

**M. Pilot:** Les entreprises et le secteur privé ont définitivement un rôle à jouer. J'ai mentionné dans le document que nous avons, dans les Territoires du Nord-Ouest, mis sur pied un programme. À titre de précision, il s'agit d'un programme qui s'adresse au secteur privé et auquel nous consacrons 1,5 million de dollars pour permettre l'octroi de subventions pour former des apprentis. Il en est question à la page 6 du document. Comme je l'ai mentionné, ce programme prévoit des volets particuliers à l'intention des femmes ou des autochtones. Les employeurs ont droit à 200 \$ par semaine lorsqu'ils engagent un apprenti et, lorsque celui-ci est un autochtone ou une femme, ce montant est de 250 \$ par semaine. Ce programme obtient beaucoup de succès.

**Mlle Dearing:** Les employeurs du secteur privé sont-ils tenus de contribuer dans la même mesure?

**M. Pilot:** Oui.

*[Text]*

**Miss Dearing:** They have to match it dollar for dollar?

**Mr. Pilot:** I have to qualify that. The grant is an incentive for employment.

**Miss Dearing:** Does it seem to be working well?

**Mr. Pilot:** It is very successful.

**Miss Dearing:** I have another question about mobility. Because of the nature of employment opportunities in the Northwest Territories, you must face the problem of training your people and then having them leave. How do you get around that problem?

**Mr. Pilot:** We have not yet faced that problem. Our people are aboriginal peoples. Our native people are still very parochial. They want to be trained, but they also want to have employment within their own geographic area. They do not like to travel to Manitoba or New Brunswick. They would rather stay in their community, if that were possible. At Tuktoyaktuk they can work in the Beaufort Sea, or in the communities surrounding the Norman Wells project, and then come in on a rotating basis so that they can get back to their homes. So we have not yet faced that problem.

**Miss Dearing:** But are there enough jobs?

**Mr. Pilot:** Of course not.

**Miss Dearing:** What is the unemployment rate in the Northwest Territories?

**Mr. Pilot:** I do not have that figure at hand. The survey that we did in 1985—I do not have the figures with me, unfortunately—we had 6,000 people unemployed—that is, 6,000 employables out of a population of 52,000 people. You have to take into consideration the fact that the majority of our people—approximately 40 per cent of our population—is in the youth area. We had a baby boom in the Northwest Territories. A lot of the youth are very close to coming into the work force.

**Miss Dearing:** It sounds to me as though in addition to having a training program you need some sort of job creation program.

**Mr. Pilot:** Job creation if there is a future. We have found in the past that training for very narrow employment opportunities, followed by long gaps of unemployment meant that the impact was worse on the community and on the individual. That is why we have put a lot of emphasis in this paper on the apprenticeship program. At the present time you have to bring mechanics from southern Canada into many of the small communities in the Northwest Territories to work in those communities. If a local person can apprentice to those mechanics, take their upgrading at the proper vocational schools, it would help. For example, we send people from the western Arctic to Alberta, and they eventually get their qualifications. There will then be no need to have southern people come to work in the north. The people themselves could take on those employment roles. That is the aim, the goal of our whole program at the present time, both training and apprenticeship.

*[Traduction]*

**Mlle Dearing:** Pour exactement le même montant?

**M. Pilot:** Je me dois de nuancer. N'oubliez pas que la subvention est une mesure incitative pour favoriser la création d'emplois.

**Mlle Dearing:** Le programme semble-t-il bien fonctionner?

**M. Pilot:** Très bien.

**Mlle Dearing:** J'ai une autre question à propos de la mobilité. Étant donné la nature des perspectives d'emploi dans les Territoires du Nord-Ouest, il doit arriver que les gens que vous formez quittent ensuite la région. Comment contournez-vous ce problème?

**M. Pilot:** Nous n'avons pas encore eu à y faire face. Notre population est principalement constituée d'autochtones. Ceux-ci sont toujours très attachés à leurs terres. Ils veulent bien être formés, si cela peut leur assurer un emploi dans leur propre région géographique. Ils n'aiment pas être envoyés au Manitoba ou au Nouveau-Brunswick. Ils préfèrent rester dans leur collectivité, si cela est possible. À Tuktoyaktuk, ils peuvent travailler dans la Mer de Beaufort ou dans les localités situées à proximité du projet de Norman Wells. Grâce à un système de rotation, ils peuvent retourner chez eux à intervalles réguliers. Nous n'avons donc pas encore eu à faire face à ce problème.

**Mlle Dearing:** Mais y a-t-il suffisamment d'emplois?

**M. Pilot:** Bien sûr que non.

**Mlle Dearing:** Quel est le taux de chômage dans les Territoires du Nord-Ouest?

**M. Pilot:** Je n'ai pas ce chiffre à portée de la main. Selon le sondage que nous avons effectué en 1985, dont je n'ai malheureusement pas les résultats avec moi, les Territoires du Nord-Ouest comptent 6 000 chômeurs—c'est-à-dire, 6 000 personnes en mesure de travailler sur une population de 52 000 habitants. Il faut tenir compte du fait que la majorité de notre population—environ 40 p. 100—est constituée de jeunes. Nous avons connu un «baby boom» dans les Territoires du Nord-Ouest. Bon nombre de jeunes sont maintenant sur le point d'entrer sur le marché du travail.

**Mlle Dearing:** Il me semble qu'en plus d'un programme de formation, vous auriez aussi besoin d'une quelconque forme de programme de création d'emplois.

**M. Pilot:** Tout dépendra de l'avenir. Nous avons constaté, par le passé, que la formation, lorsque les perspectives d'emploi étaient très limitées, était suivie de longues périodes de chômage dont l'incidence était plus néfaste sur la collectivité et chacun de ses membres. C'est pourquoi nous avons préféré, dans ce document, mettre l'accent sur le programme d'apprentissage. À l'heure actuelle, les petits localités des Territoires du Nord-Ouest doivent avoir recours à des mécaniciens provenant du sud du pays. Si des gens de la région peuvent apprendre la mécanique et se perfectionner dans une école de formation professionnelle, cela ne peut qu'être profitable à la collectivité. Par exemple, nous envoyons des habitants de l'ouest de l'Arctique poursuivre des études en Alberta pour obtenir leur diplôme. De cette façon, nous n'aurons éventuellement plus besoin que les gens du Sud viennent travailler dans le Nord. La population du Nord pourra elle-même occuper les emplois en



[Text]

**The Chairman:** Since the Northwest Territories' economy is mainly a resource based economy, namely mining, and since mining is now in a slump, in which fields do you see any possible expansion of work other than examples such as the one you gave, of apprenticeship, so that people from the Northwest Territories can take over from mechanics coming from the south? Where do you see your expansion?

**Mr. Pilot:** I think in the area of tourism, for example, hotel operators, hospitality training, guides, and so on. This may not fit into the narrow sphere of apprenticeship in the technical sense, but those people must still have an understanding of what tourism is all about, how to be good hosts and how to greet people in their communities; and also exchanging with them some of their cultural knowledge. In the educational system, in the area of teachers, we now have an Arctic College in the eastern Arctic, at Frobisher Bay. We also have a college, a small campus, at Fort Smith in the western Arctic. We are taking people through many types of programs within those two very small colleges.

**Le sénateur Rousseau:** Est-ce que les Territoires du Nord-Ouest ont déterminé à l'heure actuelle leurs priorités économiques? Est-ce qu'une évaluation a été faite des possibilités économiques dans ce coin du pays.

**Mr. Pilot:** I should have brought a slide presentation with me this evening, which would have shown graphically what is happening in the Northwest Territories, particularly as I mentioned earlier the population growth. It is a worry to us as a government of the Northwest Territories and it should also be a worry to the federal government and to the people of southern Canada in total. We have a large youth population growing up very rapidly, and we have no future, no potential for economic growth. Gulf says that it has found great development in the Beaufort Sea. The employment of native and northern people in that area would be very small. It would be "boom and bust". Once you get it established and it is running and operating, the spin-off jobs and businesses that may come from that would be very small.

Our priority at the present time is to try to get the people themselves well educated. I think it's important that we get all of the peoples of the Northwest Territories on an equal standard to southern Canada. Once that has been accomplished, with the potential of tourism it may be the only salvation we have until something else comes along. As the chairman pointed out, all of our mines, with the exception of Strathcona Sound, in the eastern Arctic, are closing. The gold mine in Yellowknife is still in production, but it is one of the few. Cominco has closed down at Pine Point. So mining is indeed in a terrible slump. In the western Arctic we have some forestry programs and we have one small sawmill. Other than that we have a very bleak economic outlook in the Northwest Territories, and we have to invent something. It's as simple as that.

[Traduction]

question. C'est actuellement l'objectif de tout le programme, c'est-à-dire la formation et l'apprentissage.

**Le président:** Étant donné que l'économie des Territoires du Nord-Ouest est essentiellement axée sur l'exploitation des ressources, en l'occurrence des ressources minières, et qu'actuellement ce secteur connaît un ralentissement, dans quels autres secteurs pourriez-vous orienter votre programme d'apprentissage, de façon à permettre à la population des Territoires du Nord-Ouest de se prendre en charge elle-même? Dans quelle direction pourriez-vous élargir votre intervention?

**M. Pilot:** Dans le secteur du tourisme, par exemple. Nous pourrions former des hôteliers, des spécialistes de l'accueil, des guides, etc. Ce domaine ne fait peut-être pas partie de la sphère d'apprentissage traditionnel, mais il importe quand même que les habitants du Nord aient une idée de ce qu'est le tourisme, de la façon d'être de bons hôtes et d'accueillir les personnes venues de l'extérieur et d'échanger avec elles pour leur faire partager une partie de leur héritage culturel. Notre réseau d'enseignement compte actuellement un collège de l'Arctique dans l'est, plus précisément à Frobisher Bay. Nous avons également un petit campus à Fort Smith dans l'ouest. Ces deux petits collèges offrent divers types de programmes.

**Senator Rousseau:** At this time, have the Northwest Territories set their economic priorities? Has an evaluation been done of the economic possibilities in that part of the country?

**M. Pilot:** Je regrette de ne pas avoir apporté avec moi ce soir un ensemble de diapositives pour vous illustrer graphiquement la situation des Territoires du Nord-Ouest, en particulier, comme je l'ai mentionné plus tôt, au chapitre de la croissance démographique. C'est une source d'inquiétude pour le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, et ça devrait aussi en être une pour le gouvernement fédéral et toute la population du sud du pays. Nous avons une importante population de jeunes qui vieillissent rapidement mais qui, malheureusement, n'ont aucun avenir en raison de l'absence de perspectives de croissance économique. La compagnie Gulf affirme qu'elle va entreprendre d'importants travaux de mise en valeur dans la Mer de Beaufort. L'emploi d'autochtones et de gens du Nord dans cette région sera cependant très minime. Ce ne sera qu'un feu de paille. Une fois que ces projets seront lancés et auront pris leur vitesse de croisière, les retombées en termes d'emplois et d'entreprises connexes seront minimes.

Pour l'instant, notre priorité consiste à faire en sorte que la population elle-même soit bien scolarisée. Je pense qu'il importe que toute la population des Territoires du Nord-Ouest reçoive un enseignement comparable à celui dont bénéficie la population du sud du pays. Si nous parvenons à accomplir cela, ce sera peut-être notre seule planche de salut—conjuguée aux perspectives offertes par le tourisme—que nous aurons jusqu'à ce que d'autres possibilités se présentent. Comme l'a souligné le président, toutes nos mines, à l'exception de celles de Strathcona Sound, dans l'est de l'Arctique, ferment leurs portes. La mine d'or de Yellowknife est toujours en exploitation, mais elle est l'une des rares à l'être encore. La mine de Cominco a fermé ses portes à Pine Point. L'industrie minière est donc en sérieuse perte de vitesse. Dans l'ouest de l'Arctique, nous avons quel-

[Text]

**Le sénateur Rousseau:** Afin d'inciter vos jeunes à travailler et à se former ou à étudier davantage, si les priorités économiques sont définies, seriez-vous en mesure d'établir un programme qui pourrait être adapté à la formation de l'emploi par la suite. Alors tout en accédant à l'instruction, il faudrait peut-être garder en tête que cette population désirera travailler. Il faudra les inciter à travailler et pour que cela se fasse, il faudra leur offrir un programme d'emploi.

**Mr. Pilot:** Indeed, and I think the key to that, Mr. Chairman, is to encourage the people, and particularly the youth, to want to work. At present in the Northwest Territories, when there is no employment, the young people find themselves extremely bored. I could tell you some horror stories that take place in some of our small communities, where young people get into drugs and alcohol, into sniffing solvents and all of that terrible social sphere. We have to develop something and the prospects are quite scary. We are worried about our youth in the Northwest Territories.

**The Chairman:** Forgive me for providing an anecdote from another country; I am of Greek descent. To develop tourism in areas of Greece that had never seen a tourist before, successive Greek governments—conservative governments, I would add—established a chain of motels owned by the government. Before a motel was built, a team of trainers would go into the village and say to the people that if they wanted tourists, they would have to stop being smelly; they would have to wash; they would have to change their socks; they would have to have clean fingernails; they would have to say please and thank you and they would have to smile. The people were instructed that they had to take a course by which they would be shown all of these things. They would be shown to serve from the left and remove empty plates from the right, where to place the forks and where to place the knives. They were told that they would encounter people of various nationalities who would speak to them in a language they would not understand and that they would have to be nice at all times. They trained these people, built a hotel and arranged means of communications.

Unless tourists are brought in at a fairly reasonable price through charter arrangements or something similar, there is no sense in building a hotel and training your people. You have scenery, you have hunting, but it is difficult to get to those areas and you just do not have the trained staff. Perhaps a program like that would be necessary. A number of native villages, I believe, put on some sort of a show—a kind of fantasy land of original Red Indians, do they not? People go there and live as if they were in James Fenimore Cooper land. In that way, you might be able to attract tourists. I have been up to that area, however, and too many of the Native people live in such horrendous conditions, that the feeling you leave with, having been there once, is "I don't want to go there again",

[Traduction]

ques programmes d'exploitation forestière de même qu'une petite science. Cela mis à part, notre situation économique est assez décourageante, et il nous faut absolument faire preuve d'imagination. C'est tout aussi simple que cela.

**Senator Rousseau:** In order to encourage your young people to work and to get more training or pursue their studies, if economic priorities are defined, would you be able to set up a program that could be adapted to job training afterwards? So while giving them an education, you'd bear in mind that this was a group that wanted to get jobs. They have to be encouraged to work, and for that to be possible they have to be offered an employment program.

**M. Pilot:** De fait, je pense que la clé à ce problème, monsieur le président, consiste à encourager la population et, en particulier, les jeunes, à vouloir travailler. À l'heure actuelle, lorsqu'il n'y a pas d'emplois dans les Territoires du Nord-Ouest, les jeunes sont extrêmement désœuvrés. Je pourrais vous raconter quelques histoires horribles qui se produisent dans certaines de nos petites localités, où des jeunes sombrent dans la drogue et l'alcool et vont même jusqu'à aspirer des solvants pour oublier leur milieu social étouffant. Il nous faut trouver un avenir à ces jeunes, mais les perspectives se sont rares. Nous sommes inquiets à propos de nos jeunes dans les Territoires du Nord-Ouest.

**Le président:** Je m'excuse de vous citer une anecdote d'un autre pays, mais je suis d'origine grecque. Pour promouvoir le tourisme dans les régions de la Grèce encore peu fréquentées, les gouvernements qui se sont succédés au pouvoir dans ce pays—des gouvernements conservateurs, devrait-je ajouter—ont créé une chaîne de motels appartenant au gouvernement. Avant qu'un motel ne soit construit, une équipe de moniteurs se rend dans le village et explique aux habitants que s'ils veulent attirer les touristes, ils devront arrêter de sentir mauvais; ils devront se laver, changer de chaussettes, se nettoyer les ongles et apprendre à dire «il vous plaît» et «merci» ainsi qu'à sourire. Les moniteurs leur font comprendre qu'ils devront suivre un cours pour apprendre tout cela. On leur enseigne à servir à gauche et à desservir à droite ainsi qu'à placer les fourchettes et les couteaux au bon endroit. On leur explique qu'ils vont rencontrer des gens de différentes nationalités qui vont leur parler dans une langue qu'ils ne comprendront pas et qu'ils vont devoir se montrer gentils en tout temps. Une fois que ces gens sont formés, on construit l'hôtel et on améliore les moyens de communication.

À moins de pouvoir transporter les touristes à un prix raisonnable grâce à des vols nolisés ou à quelque arrangement semblable, il est inutile de songer à construire un hôtel et à former la population dans les Territoires du Nord-Ouest. Vos paysages et vos territoires de chasse sont attirants, mais il est difficile d'y accéder et vous n'avez tout simplement pas le personnel spécialisé nécessaire. Peut-être faudrait-il songer à un programme de ce genre. Je crois savoir qu'un certain nombre de villages autochtones présentent un genre de spectacle—une sorte de mise en scène mettant en vedettes des Peaux-Rouges. Les touristes qui visitent ces villages ont l'impression de vivre au temps de James Fenimore Cooper. Vous pourriez peut-être attirer les touristes de cette façon. Je me suis moi-même rendu



[Text]

unless you are a sort of missionary. So what do we do about that?

**Mr. Pilot:** Do we have a couple of hours, Mr. Chairman?

**The Chairman:** I regret to say that we have eight minutes.

**Mr. Pilot:** Mr. Chairman, you have described the situation very well and that is exactly what is happening in some of our communities, where people have attempted to take on the role of tour operator or try to run a small hotel. When people arrive, as you have described, it is very discouraging and they do not want to go back. I believe what we have to do lies in the area of training, and we have to count our losses. We may not be successful on the first go-round but, after a few years and after a few failures, we may have some success. We must get the people themselves to accept tourism.

I first went to the Northwest Territories in 1953. I went to Frobisher Bay, which, today has a population of 2,000 — when I went there, the population was 17. I was with the RCMP at the time. The native people, the Inuit people, lived on the land in traditional camps. In the thirty-odd years that have since gone by, we have seen the native people congregate into communities. The social structure and cultural shock has been devastating for them.

I now think that it is starting to turn around and that the people are becoming more aware of what they have to offer to the rest of Canada. Through good training programs, which our Department of Economic Development and our Department of Education have established, we now have a strong tourism association right across the Northwest Territories, which encompasses both the Inuit and the Dene peoples. They are now demonstrating that they wish to become involved in that area, but we have a long way to go. There is no easy answer. I can not even suggest one except trial by error.

**The Chairman:** Really, sir, I do not envy you your job. It is a very difficult problem that you are tackling. I know that people like yourself are essential because they do so much, but you practically have to move a mountain with a teaspoon to succeed in your task. I admire your persistence and your courage. We thank you for coming this evening and we thank you for bringing your wife.

**Le président:** Mademoiselle Guindon et monsieur Blais, soyez les bienvenus. Je vous présente le sénateur Yvette Rousseau de même qu'à ma gauche, Monsieur Andrew Johnson, greffier du comité, francophone parfait bilingue et mademoiselle Dearing qui est la coordonnatrice de la recherche pour le comité, les sténographes et les traducteurs. Alors je vous donne dix minutes pour votre présentation et par la suite nous pourrions dialoguer.

**Mr. Paul Blais, président de la Fédération des jeunes Canadiens français inc.:** Je vous remercie monsieur le président. En tant que président de la Fédération des jeunes Canadiens

[Traduction]

dans cette région, et j'ai trouvé les conditions de vie des autochtones tellement horribles que j'en suis revenu avec l'impression qu'à moins de me sentir l'âme d'un missionnaire, jamais je n'y retournerais. Quelle est votre position à ce sujet?

**M. Pilot:** Disposons-nous de quelques heures, monsieur le président?

**Le président:** Hélas, nous n'avons que huit minutes.

**M. Pilot:** Monsieur le président, vous avez très bien décrit la situation et c'est exactement ce qui se produit dans certaines de nos localités, où des gens ont essayé de jouer le rôle d'organisateur de visites guidées ou d'exploiter un petit hôtel. Lorsque les touristes arrivent, ils sont tellement découragés par ce qu'ils voient, qu'ils ne veulent plus revenir. Je crois que la solution réside dans la formation. Nous ne devons pas craindre d'investir dans ce secteur, même si les résultats peuvent tarder à venir. Il faut convaincre la population d'accepter le tourisme.

J'ai mis les peids dans les Territoires du Nord-Ouest pour la première fois en 1953. C'était à Frobisher Bay, qui comptait à l'époque 17 habitants au lieu des 2 000 actuels. J'étais alors à l'emploi de la GRC. Les autochtones, c'est-à-dire les Inuit, vivaient sur les terres dans des campements traditionnels. Dans les trente et quelques années qui se sont écoulées depuis, les autochtones se sont regroupés en un certain nombre de collectivités. L'imposition d'une structure sociale et le choc culturel qui en ont découlé ont été désastreux pour eux.

Je crois cependant que le pire est maintenant passé et que la population commence à être plus consciente de ce qu'elle a à offrir au reste du Canada. Grâce à de bons programmes de formation, que nos ministères de l'Expansion économique et de l'Éducation ont mis sur pied, nous avons maintenant une solide association touristique dans l'ensemble des Territoires du Nord-Ouest, qui englobe à la fois les peuples Inuit et Dene. Les autochtones démontrent maintenant leur volonté de participer à l'essor du tourisme, mais nous sommes encore loin de pouvoir crier victoire. Il n'y a pas de solution facile. Je ne peux même en proposer aucune, si ce n'est celle qui consiste à apprendre par nos erreurs.

**Le président:** Vraiment, monsieur, je ne voudrais pas être dans vos souliers. Vous avez sur les bras un problème très délicat. Je sais que la contribution de gens comme vous est essentielle, mais vous devez pratiquement déplacer des montagnes à la petite cuillère pour parvenir à vos fins. J'admire votre détermination et votre courage. Je vous remercie d'être venu ici ce soir et de vous être fait accompagner de votre épouse.

**The Chairman:** Miss Guindon and Mr Blais, I'm happy to see you here. This is Senator Rousseau, and on my left Mr Andrew Johnson, the Committee Clerk, who is a francophone and completely bilingual; Miss Dearing, who is the Committee's Research Co-ordinator; the Senate reporters; and the interpreters. You have ten minutes for your presentation and then we can talk.

**Mr. Paul Blais, President of the Fédération des Jeunes Canadiens Français Inc.:** Thank you, Mr Chairman. As President of the Fédération des jeunes Canadiens français, or



*[Text]*

français, organisme qui représente neuf associations provinciales de jeunes Acadiens et francophones hors Québec, je suis très heureux d'avoir l'occasion de vous présenter les préoccupations des jeunes francophones minoritaires quant à la formation et au marché du travail. Pendant l'année financière en cours, nous voulons effectuer une recherche sur l'accessibilité des jeunes francophones minoritaires à l'éducation postsecondaire. Même si nous sommes l'un des deux peuples fondateurs du Canada, nous sommes loin d'avoir acquis les droits qui nous reviennent. Nous espérons donc que des comités comme le vôtre seront en mesure de faire avancer le développement de notre communauté.

Les Acadiens et les francophones hors Québec constituent une minorité nationale du pays. Nous ne partageons pas seulement une langue commune mais notre situation économique et sociale se ressemblent à plusieurs égards. Nous sommes un peuple qui survit et qui cherche à s'épanouir dans la société canadienne.

L'éducation est cruciale pour notre développement sous toutes ses formes, autant économique et sociale que culturelle. Nous savons aussi que l'éducation d'une minorité est indispensable à sa survie.

Au cours de cette présentation, nous traiterons de cette question centrale qu'est la formation, elle qui influe sur l'économie et qui est influencée par le secteur socio-économique. Nous terminerons avec le problème particulier des jeunes qui tentent désespérément d'intégrer le marché du travail.

## EDUCATION

### *Sa Pertinence*

Si vous rencontrez sur la rue un jeune qui termine son secondaire et que vous lui demandez ce qui le préoccupe le plus, vous avez de fortes chances qu'il vous réponde: «Me trouver un emploi». Effectivement, le Comité sénatorial spécial sur la jeunesse affirmait dans son rapport que selon l'étude Goldfarb (1983), 87p. 100 des jeunes «aspiraient d'abord et avant tout à trouver du travail». Déjà au niveau secondaire, les jeunes sont appelés à choisir un domaine d'études. La plupart du temps, leur choix s'arrête sur celui qui leur offrira le plus de possibilités d'emplois. L'éducation est la première étape qui nous amène au marché du travail.

Puisque l'éducation est notre point de départ, il nous faut donc nous assurer que les jeunes soient encouragés à poursuivre leurs études au-delà du niveau secondaire si, bien sûr, notre objectif est d'améliorer la performance économique du pays.

### *Accessibilité*

Si nous supposons que le développement d'un pays ou d'une collectivité passe par l'éducation, la population doit donc y avoir également accès. La recherche que nous voulons entamer pose comme postulat de base l'accessibilité aux études postsecondaires de la minorité francophone. Nous tenterons d'analyser la problématique de l'accès à des programmes en français pour les étudiants francophones minoritaires. Présentement, il nous est impossible de présenter des données nationales. Par contre, si nous prenons par exemple la province de l'Ontario, l'une des provinces les plus riches économiquement du pays, certaines études avancent des chiffres très surprenants.

*[Traduction]*

FJCF, a body that represents nine provincial associations of young Acadians and francophones outside Quebec, I am very pleased to have this opportunity to describe to you the concerns of young francophones in minority situations with respect to training and the labour market. During the current fiscal year, we want to carry out some research into access for young francophones to post-secondary education. Even though we are one of Canada's two founding peoples, we are far from guaranteed the rights to which we are entitled. We therefore hope that Committees like this one will be able to further the destiny of our community.

The Acadians and the other francophones outside Quebec constitute a national minority. We share not only a common language but also economic and social situations that in many respects are very similar. We are survivors, who want to find our full development in Canadian society.

Education is crucial for our development in all its aspects, whether economic, social, or cultural. We know that education is indispensable for the survival of a minority.

During this presentation we will be focussing on training, which lies at the heart of the problem: it influences the economy and in turn is influenced by the socio-economic sector. We will be concluding with the special problem of young people who are trying desperately to become a part of the labour force.

## EDUCATION

### *Its Relevance*

If you run into a young person who is about to matriculate from high school and ask him what his chief concern is, there is a good chance he will reply, "Finding a job." And indeed the Special Senate Committee on Youth affirmed in its report that according to a Goldfarb study in 1983, 87 per cent of young people wanted more than anything else to find work. At the secondary level, young people are already called upon to choose an area of study. Most of the time they choose the area that will offer the widest range of job options. Education is the first stage on the way to the labour market.

Since education is our starting point, we must make sure that young people are encouraged to pursue their studies beyond the secondary level, that is, of course, if our goal is to improve our country's economic performance.

### *Access*

If we assume that the development of a country or a community takes place though education, all citizens or members of the community must have equal access to it. The research we hope to carry out takes as its basic framework *the question of access to post-secondary studies for the francophone minority*. We will try to analyse the problem of access to programs in French for francophone students in minority situations. At the present time we cannot provide national statistics, but if we take the province of Ontario as an example, one of the wealthiest provinces in the country, there are studies available that contain very surprising figures.

## [Text]

Le Rapport Churchill (1985) note qu'en 1982, pour les jeunes de 18 à 21 ans, «les Franco-Ontariens avaient, en moyenne, moins que la moitié des chances du reste de la population de fréquenter un programme d'études universitaires de premier cycle à plein temps». Le problème commence même au niveau secondaire puisque selon le même rapport,

«Le nombre de Franco-Ontariens qualifiés pour postuler aux études universitaires est de 30 à 33 pour cent moins nombreux, en termes proportionnels que les non-francophones.»

Seulement en termes de participation, si nous transposons cette réalité à celle des francophones des autres provinces sauf au Québec, la fréquentation universitaire n'est sans doute pas plus encourageante. Les disciplines telles que l'éducation, les humanités, les arts libéraux et les sciences sociales attirent davantage les francophones que les non-francophones selon l'étude. Il ne faut pas s'en étonner puisque des programmes en français sont disponibles dans ces domaines et qu'ils offrent des débouchés. Cependant, les Franco-Ontariens sont désavantagés dans les sciences, la technologie et l'industrie où ils peuvent avoir de deux à dix fois moins de chances que les non-francophones à fréquenter de tels programmes car ceux-ci sont très peu disponibles en français.

En ce qui a trait aux collèges, les Franco-Ontariens ont 47p. 100 moins de chances que les non-francophones à poursuivre leurs études dans ces institutions. Prenons aussi l'exemple de la Nouvelle-Écosse. Dans le comté de Richmond et à Argyle où les Acadiens sont concentrés, c'est-à-dire qu'ils représentent respectivement 55.8p. 100 et 60p. 100 de la population, aucun des jeunes âgés de 15 ans et plus ne possédait de diplôme non-universitaire, selon les données de Statistique Canada de 1981. Cela démontre une très faible fréquentation des jeunes aux collèges.

Face à des données comme celles-ci, nous sommes forcés de constater l'érosion de l'éducation chez les jeunes francophones minoritaires. Quelles sont les causes de cette réalité? Parmi les facteurs qui influencent cette situation, nous pouvons mentionner le manque de programmes en français, la difficulté à obtenir des bourses et la situation socio-économique des parents et par le fait même de la collectivité.

#### Programmes en français

Plusieurs études, notamment Churchill, Cachon et Carrier, s'entendent pour dire que la disponibilité de programmes post-secondaires en français joue un certain rôle dans la participation des étudiants francophones minoritaires. Churchill, Frenette et Quazi vont même jusqu'à conclure que:

«L'élargissement de l'offre de cours en français dans les disciplines technologiques et scientifiques au niveau post-secondaire est nécessaire pour a) motiver les étudiants franco-ontariens du secondaire à suivre plus de cours en sciences et mathématiques et b) permettre d'améliorer les taux de rétention des francophones en 13e année.

Même si la recherche nationale n'est pas encore amorcée, nous pouvons supposer qu'il existe une corrélation positive

## [Traduction]

The Churchill Report (1985) notes that in 1982, for young people aged 18 to 21, Franco-Ontarians were less than half as likely as the rest of the population to attend an undergraduate program full time. The problem even starts at the secondary level, because according to the same report, the number of Franco-Ontarians qualified to apply for university entrance was 30 to 33 per cent lower than the number of Anglo-Ontarians.

Simply in terms of participation, if we transpose that reality to the other provinces, apart from Quebec, the percentage of francophones who go on to university cannot be any more encouraging. Disciplines like education, the humanities, the liberal arts and the social sciences attract francophones in a higher proportion than anglophones. This is hardly surprising, given that programs in French are available in these areas and they offer openings. But Franco-Ontarians are disadvantaged in the sciences, technology and industry: they have from one half to one tenth the chances of non-francophones to attend programs in these disciplines, because very few are available in French.

With respect to *community colleges*, Franco-Ontarians are 47 per cent less likely to pursue their studies there than non-francophones. Let us look also at the example of Nova Scotia. In the counties of Richmond and Argyle, where the Acadians are concentrated (that is to say, they represent 55.8 per cent and 60 per cent of the population respectively), not one of the *Acadian* population over the age of 15 has a non-university diploma, according to Statistics Canada's figures for 1981. That shows a very low rate of community college attendance among young people.

Faced with data like these, we can only concede that education among young francophones in minority situations is eroding. What are the causes of this reality? Among them we might mention the lack of programs in French, the difficulty of obtaining bursaries, and the socio-economic situation of parents and, by extension, the whole community.

#### Programs in French

A number of studies, notably Churchill, Cachon and Carrier, agree that the availability of postsecondary programs in French has an influence on the participation of francophones in minority situations. Churchill, Frenette and Quazi even go so far as to conclude that

"Enlarging the availability of courses in French in the technological and scientific disciplines at the post-secondary level is necessary (a) for motivating Franco-Ontarian high school students to take more sciences and maths courses and (b) for making it possible to improve the Grade 13 retention rate for francophones." *unofficial English version*

Even if research on a national scale has not yet begun, we can assume there is a positive correlation between the availa-



**[Text]**

entre la disponibilité de cours en français et la participation des francophones minoritaires aux études postsecondaires.

Nous recommandons donc que:

Le gouvernement fédéral, par des ententes conditionnelles avec les provinces, mette à leur disposition des ressources financières suffisantes pour assurer la disponibilité de programmes en français afin que les francophones minoritaires aient une chance égale aux anglophones d'accès à une éducation postsecondaire dans leur langue maternelle.

Comme mesure provisoire, le fédéral pourrait fortement encourager les provinces à signer une entente avec le gouvernement du Québec ou autre (exemple: Nouveau-Brunswick) pour assurer des places aux jeunes francophones minoritaires à l'extérieur du Québec qui veulent poursuivre des études postsecondaires en français dans un domaine qui n'est pas offert dans leur province.

**Bourses**

Un autre facteur qui influence la participation des jeunes francophones minoritaires est sans équivoque la carence de ressources financières. Nous savons que les jeunes francophones hors Québec ont un revenu moins élevé que les anglophones. Seulement près d'un quart des jeunes qui parlent français au Canada (moins le Québec) posséderaient un revenu de 10,000 \$ et plus alors que près d'un tiers des jeunes qui parlent anglais était dans la même situation.

Certains chiffres de l'Université de Moncton au Nouveau-Brunswick, qui est la seule université hors Québec autonome gérée par des francophones, démontrent comment la question financière peut plus facilement décourager un Acadien qu'un anglophone à poursuivre ses études. Lors d'une présentation du recteur de l'Université de Moncton au Premier ministre Richard Hatfield en avril 1986, il avançait que «60p. 100 des étudiants francophones doivent s'endetter pour poursuivre leurs études universitaires comparativement à 36p. 100 des étudiants anglophones».

De plus, les bourses reçues par les étudiants de l'Université de Moncton sont inférieures à celles des étudiants d'universités anglophones.

**Le président:** Vous réferez aux universités anglophones du Nouveau-Brunswick?

**M. Blais:** Oui, il existe donc une inégalité entre francophones et anglophones dans les questions financières: ils ont plus de chances de s'endetter et recevoir un montant moindre de bourses que les anglophones.

Nous sommes fortunés d'avoir accès au Programme des langues officielles dans l'enseignement (PLOE) qui comprend plusieurs composantes. Cependant, selon le budget 1985-1986 du programme, 59.2p. 100 était consacré à l'enseignement de la langue de la minorité et de ce montant, les francophones hors Québec ne touchaient que près de la moitié, c'est-à-dire 29p. 100 du budget total qui doit servir entre autres à l'infrastructure et aux bourses d'études pour les étudiants qui doivent sortir de leur province pour suivre leur programme d'études en français. Certaines irrégularités se manifestent puisqu'aucune vérification n'est effectuée de la part du fédéral.

**[Traduction]**

bility of courses in French and the participation of minority-situation francophones in post-secondary education.

We therefore recommend:

THAT the federal government, through conditional agreements with the provinces, place at the latter's disposal sufficient financial resources to ensure the availability of programs in French, so that francophones in minority situations have the same opportunities as anglophones to gain access to post-secondary education in their mother tongue.

As an interim measure, the federal government could strongly encourage the provinces to sign an agreement with the government of Quebec or other government (e.g. New Brunswick) to ensure places for young minority-situation francophones from outside Quebec who wish to pursue their post-secondary studies in French in a discipline that is not available in their home provinces.

**Bursaries**

Another factor that influences the participation of young minority-situation francophones is most definitely the lack of financial resources. We know that young francophones outside Quebec have lower incomes than young anglophones. Only close to one quarter of French-speaking young people in Canada outside Quebec have incomes of \$10,000 or more, while almost a third of English-speaking young people are in that income bracket.

Some of the figures from the Université de Moncton in New Brunswick, which is the only independent university outside Quebec run by francophones, show how the problem of money could discourage an Acadian from pursuing his studies more easily than it could an anglophone. In a presentation made in April 1986, Moncton's Rector told Premier Hatfield that 60 per cent of francophone students have to go into debt to pursue a university education, as opposed to 36 per cent of anglophone students.

In addition, the bursaries received by students at the Université de Moncton are smaller than those awarded to students at English-language universities.

**The Chairman:** You're speaking of the English-language universities in New Brunswick?

**Mr. Blais:** Yes. There is inequality between francophones and anglophones in financial matters: the francophones are more likely to go into debt than anglophones are, and they get smaller bursaries.

We are fortunate to have access to the Official Languages in Education program (OLEP), which has a number of components. However, OLEP's 1985-86 budget allocated 59.2 per cent of funding to minority-language instruction, and francophones outside Quebec got only half that, in other words, 29 per cent of the total budget, which had to cover among other things infrastructures and study bursaries for students who had to leave their home provinces to continue their studies in French. Certain irregularities occurred, because the federal government doesn't do any kind of audit.



## [Text]

Vu cette situation financière sombre pour les étudiants, nous recommandons:

Que le PLOE sépare les deux composantes soit a) l'enseignement de la langue des groupes minoritaires et b) l'enseignement de la langue seconde officielle.

Que le programme de bourses aux étudiants d'un groupe minoritaire qui désire poursuivre des études dans sa langue maternelle soit élargi aux études dans la province et que les fonds soient suffisants pour répondre à tous les étudiants qui en font la demande.

Que les fonds du PLOE soient répartis de façon plus équitable de sorte à aider les groupes minoritaires de langue officielle qui sont le plus dans le besoin, notamment les francophones hors Québec.

*Situation socio-économique*

Certaines études insistent pour dire que le facteur le plus influent qui encourage les jeunes à poursuivre des études post-secondaires sont les parents. Chiffres à l'appui, le rapport Carrier de l'Université d'Ottawa note que:

«on ne peut manquer de faire un rapprochement entre la structure des emplois occupés par les francophones et les autres Ontarien(ne)s - et le statut socio-économique qui en découle - et leur participation respective aux études universitaires.»

Nous sommes en train de compléter une étude sur la situation socio-économique des jeunes francophones minoritaires. Selon le recensement de 1981, nous savons qu'au Canada (moins le Québec), le taux de chômage des jeunes francophones est 60p. 100 plus élevé que celui des jeunes anglophones du même âge. En termes de revenus, nous avons vu qu'un écart similaire s'établait. En ce qui a trait à l'analphabétisme, le rapport Churchill de l'Ontario nous indique que proportionnellement, deux fois plus de Franco-Ontariens et Franco-Ontariennes sont analphabètes comparativement aux anglophones et ce, pour la génération des 36 ans et plus.

Nous sommes évidemment pris dans un dilemme. Où l'histoire commence-t-elle, par l'oeuf ou la poule? Nous laissons ces grandes questions aux intellectuels. En tant que minorité nationale, nous savons qu'il faut transformer nos attitudes économiques afin de pouvoir compétitionner sur le marché.

Dans ce sens, nous recommandons:

Que la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada considère la minorité nationale francophone hors Québec comme l'un de ses groupes cibles.

La FJCF travaille présentement à l'implantation de divers modèles d'infrastructures économiques telles que des radios communautaires et des coopératives de travail. Nous sommes donc conscients du développement économique que nous avons à accomplir.

Cependant, nous sommes d'avis qu'il faut d'abord et avant tout s'attaquer aux problèmes de l'éducation et à l'accessibilité inégale aux études postsecondaires. Nous répétons que c'est là la clé du succès.

## INTÉGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL

## [Traduction]

Given this unpromising financial situation for students, we recommend:

THAT OLEP separate the two components of (a) education in the language of official-language minority groups and (b) instruction in the second official language;

THAT the program of bursaries for minority-language students who wish to pursue their studies in their mother tongue be expanded to cover doing so inside their home province, AND THAT enough money be set aside to help all students who apply;

THAT OLEP's funding be distributed more equitably, so as to help the official-language minority groups that are in the greatest need, most notably the francophones outside Quebec.

*Economic situation*

Some studies have stressed that the most influential factor in deciding whether or not young people go on to post-secondary studies is their parents. The University of Ottawa's Carrier Report asserts, with the figures to back the assertion up that

"No one could fail to make a connection between the hierarchy of jobs occupied by francophones and other Ontarians—and the socio-economic status that results—and their respective participation in university studies."  
*unofficial English version*

We are currently completing a study on the socio-economic situation of young francophones in minority situations. According to the 1981 census, the rate of unemployment among young francophones outside Quebec is 60 per cent higher than that of anglophones in the same age bracket. We have found a similar discrepancy. With respect to illiteracy, the Churchill Report in Ontario indicates that twice as many Franco-Ontarians as Anglo-Ontarians are illiterate in the 36 and over age bracket.

Plainly we have a dilemma here. Which comes first, the chicken or the egg? We leave these huge questions to the intellectuals. As a national minority, we know that our economic attitudes have to be transformed if we are to equip ourselves to compete in the market.

We therefore recommend:

THAT the Canadian Employment and Immigration Commission consider the francophone national minority outside Quebec as one of its target groups.

The Fédération des jeunes Canadiens français is currently working on setting up various models of economic infrastructures such as community radio stations and work co-operatives. So we are aware of the economic development that has to be done.

However, it is our opinion that the problem of education and unequal access to post-secondary studies must be tackled first of all and above all. There lies the key to success.

## INTEGRATION INTO THE LABOUR MARKET

## [Text]

Une fois les études complétées, les jeunes tombent dans un cercle vicieux: besoin de travailler, besoin d'expérience pour travailler, besoin de travailler pour l'expérience... Depuis la récession économique de 1982, le taux de chômage chez les jeunes est demeuré sensiblement élevé. Comme nous l'avons vu, les jeunes francophones minoritaires sont encore plus touchés par le chômage.

Afin de briser ce cercle continu et décourageant, nous recommandons:

Que le gouvernement fédéral crée un programme d'intégration au marché du travail pour agir comme tremplin entre les études et le travail.

Nous laissons au gouvernement le soin de choisir le modèle, que ce soit un programme d'apprenti, d'alternance travail-études ou une composante de la Planification de l'emploi.

En conclusion, les jeunes francophones minoritaires du pays veulent s'intégrer à la vitalité économique du Canada. Ils ont seulement besoin d'appuis supplémentaires, surtout dans le domaine de l'éducation et dans la planification de l'emploi. Si nous pouvions avoir accès aux études postsecondaires dans notre langue nous sommes persuadés que la situation dans nos communautés pourrait s'améliorer rapidement.

**Le sénateur Rousseau:** Je suis un peu désemparé devant les chiffres que l'on nous donne en ce qui concerne les étudiants francophones vis-à-vis les étudiants anglophones. Je n'aurais jamais pensé que la situation était aussi alarmante. On s'imagina toujours que les universités sont plus accessibles.

Je désire vous poser une question. Est-ce que tous les efforts de la part des autorités sont faits afin que les étudiants francophones puissent s'intégrer à une université quelconque et terminer leurs cours. Vous donne-t-on certaines possibilités ou est-ce un refus total? Vous dites que parce que vous êtes francophones, vous ne pouvez terminer votre cours à l'université dans une discipline quelconque.

**M. Blais:** Je peux vous citer à titre d'exemple le cas d'une jeune fille de Winnipeg qui désirait étudier à l'Université Laval à Québec. A l'Université Laval, ils disposent de cinq places pour les francophones hors Québec, deux pour les étudiants du Nouveau-Brunswick, deux pour les étudiants de l'Ontario et une pour les étudiants provenant des régions de l'Ouest. C'est tout.

**Le sénateur Rousseau:** A l'Université Laval.

**M. Blais:** Oui, pour les autres universités, je ne suis pas certain, mais cela me surprendrait que le nombre soit plus élevé. Donc certains étudiants sont refusés.

Personnellement, je suis originaire de l'Alberta. J'ai déménagé à Ottawa pour étudier au Collège Algonquin. Je suis venu à Ottawa pour passer une entrevue afin de me «vendre» et leur dire que j'étais intéressé à étudier en français. Alors quand vous mentionnez que les possibilités sont minces, cela est vrai.

**Le sénateur Rousseau:** Dans ce domaine, nous n'avons pas une politique nationale d'éducation. C'est bien sûr que l'éducation est de compétence provinciale. Tant et aussi longtemps que nous n'aurons pas négocié avec le gouvernement central pour imposer à chaque université un nombre X d'étudiants

## [Traduction]

Once their education is over, young people fall into a vicious circle: they need work, they need experience to get work, they need work to gain experience... Since the recession of 1982, the unemployment rate among young people has remained notably high. And as we have seen, young francophones are even more likely to be unemployed.

In order to break this endless and demoralizing circle, we recommend:

That the federal government set up a program for integrating young people into the labour force: it would act as a sort of springboard between the classroom and the working world.

We leave it to the government to choose a model—an apprenticeship program, a co-op or work-study program, or a component of the Jobs Strategy program.

In conclusion, young francophones in minority situations in Canada want to make their contribution to Canada's economic vigour. All they need is a little extra help, especially in the areas of education and career planning. We feel sure that if we could have access to post-secondary studies in our own language, the situation of our communities would improve rapidly.

**Senator Rousseau:** I'm taken aback by the figures you cite for francophone students versus anglophone students. I would never have thought the situation was so alarming. We tend to think that universities are more accessible than that.

I have a question I'd like to put to you. Are the authorities directing all their efforts toward helping francophone students go on to university somewhere and complete their studies? Do they offer you certain possibilities or are you met with blanket refusals? You say that because you're French-speaking, you can't complete your course of studies at university in some disciplines.

**Mr. Blais:** I can give you as an example the case of a girl from Winnipeg who wanted to study at Laval in Quebec City. But Laval keeps exactly five places for francophones from outside Quebec: two for students from New Brunswick, two for students from Ontario, and one for a student from the West. That's all.

**Senator Rousseau:** At Laval.

**Mr. Blais:** Yes, I'm not sure about the other universities, but I would be surprised if the numbers were higher. So some students get turned down.

As for me, I'm from Alberta. I moved to Ottawa to study at Algonquin College. I came to Ottawa for an interview so I could "sell" myself and explain to them that I was interested in studying in French. So when you say the opportunities are slim, that's true.

**Senator Rousseau:** In this area we don't have a national education policy. Of course, education is a provincial matter. Until such time as we persuade the federal government to require that each university reserve X number of places for minority-situation students, there's not much that can be done, because

[Text]

provenant des minorités, il n'y a pas grand chose à faire car la juridiction sur l'éducation n'est pas du ressort du gouvernement fédéral. Elle appartient à chaque province.

Comment se fait-il qu'au niveau des échanges entre les pays, beaucoup plus d'étudiants peuvent fréquenter les universités francophones à Québec, à Montréal ou à Sherbrooke. Il y a quand même un certain nombre d'échanges, c'est-à-dire que des étudiants étrangers viennent étudier dans nos universités. Serait-ce que les étudiants étrangers peuvent être plus nombreux à Sherbrooke que les étudiants francophones hors Québec? Je ne comprends pas pourquoi dans notre propre pays, on ne veuille pas accepter plus d'étudiants francophones hors-Québec. Il doit y avoir une lacune quelque part.

**Mlle Jacinthe Guindon, Agent de recherche et d'analyse à la Fédération des jeunes Canadiens français inc.:** Le fait qu'il y a beaucoup moins d'étudiants francophone dans les universités est dû au manque d'encouragement par les professeurs, le milieu dans lequel ils vivent et les parents. Chez les francophones minoritaires, des barrières structurelles existent. Elles sont dues au fait qu'ils sont une minorité nationale.

Des programmes sont quand même entrepris. Ces programmes méritent nos éloges. L'Université d'Ottawa, par exemple, que je connais mieux, invite des élèves choisis dans les écoles secondaires française, mixte et anglaise, pour suivre pendant une semaine un cours spécial au cours de leur 12e ou 13e année. Évidemment, les universités choisissent les élèves les plus brillants des écoles secondaires. Nous avons remarqué qu'une grande proportion de ces élèves qui suivaient à l'université les stages continuaient leurs études à l'université par la suite. Donc des lignes directives dans ce sens pourraient peut-être être envisagées.

**Le sénateur Rousseau:** Je suis de la province de Québec. Nous sommes capables d'envoyer nos enfants étudier à l'Université de Toronto, par exemple, même si notre enfant est francophone. Évidemment cette admission sera acquise après évaluation des notes et tout cela. Ce processus se déroule partout. Il est évident qu'on ne peut pas être admis à l'université avec une note de 50p. 100. Les notes doivent être plus élevées. Je connais des familles qui ont envoyé leurs enfants dans ces universités. Comment pouvez-vous expliquer cette différence?

**Mlle Guindon:** Poursuivront-ils leurs études en français à l'Université de Toronto?

**Le sénateur Rousseau:** Non, déjà ils parlent français, ils arrivent du Québec. Leur langue maternelle est le français. Évidemment ils doivent s'adapter au programme anglais à Toronto. Pour eux ou elles, cela est avantageux. Est-ce cela ne pourrait pas être la même chose pour des étudiants comme vous, par exemple.

**Mlle Guindon:** Une autre étude a été faite par l'ACFO provincial relative au programme de formation professionnelle et n'a pas été mentionnée ici. Ces programmes ne sont pas nécessairement universitaires. Cela a été fait à Ottawa. Dans cette étude, 60p. 100 des étudiants francophones qui suivaient leurs cours en anglais disaient qu'ils le cours était donné en français, ils le suivraient.

[Traduction]

the federal government has no say in education. Each province has jurisdiction.

How is it that so many more students in international exchange programs are accepted at francophone universities in Quebec City, Montreal and Sherbrooke? There are after all a number of these exchanges, with foreign students coming to study at our universities. Is it possible that there are more foreign students at Sherbrooke than there are francophones from outside Quebec? I don't understand why in our own country we can't find room for more francophone students from outside Quebec. There must be something wrong somewhere.

**Miss Jacinthe Guindon, Research and Analysis Officer, Fédération des Jeunes Canadiens Français Inc.:** The fact that there are many fewer francophones students in our universities is due to a lack of encouragement by their teachers, to the milieu in which they live, and to their parents. Structural barriers exist among minority-situation francophones, the result of the fact that they are a national minority.

Programs have been launched, though, and they deserve praise. The University of Ottawa, for example, which is the one I know best, invites selected pupils from French-language, English-language and mixed secondary schools to take a week-long special course at some point during Grade 12 or 13. Obviously it's the brightest students who get chosen. We've noticed that a large proportion of the pupils who take these special courses go on to university afterwards. So perhaps some guidelines could be envisaged in this area.

**Senator Rousseau:** I come from the province of Quebec. We can send our children to study at the University of Toronto, for example, even if they're French-speaking. Of course, there has to be an evaluation of their marks and so forth. The same procedure goes on everywhere. Obviously a university isn't going to admit someone with a mark of 50 per cent. The marks have to be higher than that. I know families who have sent their children to these universities. Can you explain the difference?

**Miss Guindon:** Do they study French at the University of Toronto?

**Senator Rousseau:** No, they speak French already, they're from Quebec. Their mother tongue is French. Naturally they have to adapt to the English-language curriculum in Toronto. For them, that's an advantage. Couldn't it be an advantage for students like you, for example?

**Miss Guindon:** Another study was done by ACFO, on the vocational training program, which hasn't been mentioned here. These aren't necessarily university programs. The study was done in Ottawa and it found that 60 per cent of francophone students taking courses given in English said that if the course were available in French they would take it.



## [Text]

La même situation peut être reproduite au niveau universitaire. Si les cours étaient donnés en français, il y aurait probablement plus de francophones qui les suivraient. Ce n'est pas moi qui soutient ce point de vue. Des études ont été faites et elles abondent dans le même sens, plus particulièrement celle de Churchill et Cachon.

**Le président:** J'ai justement une fille qui fréquente l'université et qui étudie les sciences. Tous ses manuels sont en anglais. La raison en est que lorsque l'on commence à traduire un de ces manuels, il y a déjà une version originale plus moderne avec les recherches dernier cri en anglais.

La plupart des articles savants dans les revues sont en anglais. Même les scientifiques français vivant en France et travaillant à l'Université de Paris, pour se faire valoir, écrivent leurs meilleurs articles dans des revues de langue anglaise. Monsieur Mitterand s'en plaignait justement. Je ne sais pas ce que l'on peut faire pour contrer ce phénomène.

**Mlle Guindon:** Je désire vous poser cette question. Est-ce que ces professeurs ou scientifiques enseignent en français.

**Le président:** Ceux de la Sorbonne, oui, ils enseignent en français. Mais pour se faire connaître dans le monde universitaire international, pour jouir d'un profil mondial si vous le désirez, ils écrivent en anglais, de la même façon que les historiens japonais qui ont disserté sur la période du 5e siècle avant Jésus-Christ en Grèce ont écrit leurs oeuvres en anglais. D'ailleurs, ces oeuvres sont merveilleuses. Ceci est évident car si ils écrivaient ces oeuvres en japonais, personne ne les lirait. PPP suit par Maurice Bolduc

**Mlle Guindon:** Sénateur, il est évident qu'on comprend bien quand même cette situation. Par contre, je pourrais vous citer l'exemple d'un jeune franco-ontarien que j'ai rencontré en fin de semaine dernière, lors de l'assemblée annuelle de Direction Jeunesse, notre association membre de l'Ontario. C'est un jeune très brillant en train de poursuivre ses études en chimie à l'université. Il me disait que certains cours se donnent en anglais et d'autres en français et que, malheureusement, dans certains cours donnés en français le professeur parle tellement mal le français qu'il ne comprend rien à ce qu'il dit.

Alors, il se dit qu'il aime mieux ne pas suivre le cours du tout ou de le prendre en anglais. Je pense qu'aussi la compréhension avec le professeur est importante. On a des professeurs, ce n'est pas pour rien. Sinon, on ne pourrait avoir seulement que de l'enseignement à distance et cela serait suffisant. L'aspect de la disponibilité du professeur est important aussi.

**Le président:** Je suis riche en neveux et nièces et j'en ai qui vont à l'Université Laval, n'est-ce pas, une université francophone s'il en fût une. Alors, ils sont en sciences et en génie et ont des manuels en anglais à l'Université Laval. Alors qu'est-ce que l'on fait?

**Le sénateur Rousseau:** Est-ce que vous me permettez une question, monsieur le président?

**Le président:** Sûrement, sénateur Rousseau.

**Le sénateur Rousseau:** Je ne voudrais pas que vous compreniez que l'on ne protège pas la langue française.

**Le président:** Surtout pas le sénateur Rousseau!

## [Traduction]

The same thing might be true at the university level. If the courses were available in French, there would probably be more francophones taking them. That's not something I've thought up—studies have been done, and they support this view, especially the Churchill and Caron studies.

**The Chairman:** I have a daughter at university who's in science, and all the textbooks are in English. The reason is that by the time you can get them translated, there's already a newer English version with all the latest research appended, in English.

Most of the articles appearing in learned journals are in English. Even French scientists living in France and working at the University of Paris have to write their best articles for English journals if they want to be known. Mr. Mitterand has complained about that very thing. I don't know what can be done to counter this trend.

**Miss Guindon:** May I ask a question? Do those professors and scientists do their teaching in French?

**The Chairman:** At the Sorbonne, yes, they teach in French. But to make their names in the international academic world, to have a world profile if I may put it like that, they write in English, in the same way that Japanese historians who write dissertations about Greece in the fifth century B.C. write them in English. And marvellous stuff they are, too. It's self-evident, because if they wrote them in Japanese nobody would read them.

**Miss Guindon:** Senator, obviously we understand the situation. But I could cite the example of a young Franco-Ontarian whom I met last weekend at the annual meeting of Direction Jeunesse, our member association in Ontario. He's a very brilliant young man who's studying chemistry at university. He told me that certain courses are given in English and others in French, and that unfortunately in some of the ones given in French the professors speak such terrible French he can't understand a word they say.

He said he'd rather not take the course at all, in those circumstances, or take it in English. I think the relationship with the professor is important too. The professors are there for a reason. If not, we could take correspondence courses and that would be all we needed. The availability of the professor is an important factor.

**The Chairman:** I'm rich in nephews and nieces and some of them go to Laval, a francophone university if ever there was one. So there they are at Laval, taking science and engineering, and the textbooks are in English. So what can be done?

**Senator Rousseau:** May I ask a question, Mr. Chairman?

**The Chairman:** Of course, Senator Rousseau.

**Senator Rousseau:** I wouldn't want you to think we weren't doing anything to protect the French language.

**The Chairman:** Especially Senator Rousseau!

[Text]

**Le sénateur Rousseau:** Surtout pas, parce que l'on a mené et menons encore des batailles pour conserver le français.

Mais au niveau des études, je crois qu'il est nécessaire de ne pas se créer des barrières devant les deux langues officielles du Canada. Vous deux, je crois que vous êtes bilingues. Alors, si vous l'êtes il n'y a pas de difficulté à poursuivre vos études. Le savoir qu'il soit en anglais, ou en français, l'important c'est d'apprendre, de se perfectionner, et d'avoir la meilleure compétence possible afin d'être compétitif. Pour vous les jeunes, c'est cette société que nous avons à l'heure actuelle. Je pense bien qu'elle va continuer, on ne retournera pas en arrière; l'on demeurera dans une société compétitive.

J'ai tendance à dire qu'à ce niveau d'instruction, encore une fois, il ne faut pas se créer des barrières. Il est nécessaire de posséder les deux langues officielles du Canada mais il en est aussi de même au niveau international. D'ailleurs c'est une richesse et une culture.

Encore une fois, je ne veux pas que vous compreniez que nous sommes contre la langue française car je veux bien qu'on la conserve. Si votre langue maternelle est le français, pour le conserver il n'y a rien qui vous en empêche. Vous l'avez conservé c'est à cause de vos parents qui l'ont exigé parce que sinon le français se perd. Si un ou l'autre des parents dit qu'on ne parle plus le français à la maison mais l'anglais, alors les canadiens-français ne l'apprennent pas, c'est certain. Puisque vous le parlez c'est signe qu'il a été conservé.

J'aurais tendance à dire mais qu'est-ce que l'on fait nous, comme comité, vis-à-vis le problème que vous nous posez? Je vous avoue franchement que je n'ai pas une solution miracle. Je voudrais bien être éclairé du St-Esprit dans ce domaine. Je sais qu'il y a une bataille à mener encore au sujet de la langue française.

J'ai eu des enfants et ils sont allés dans les écoles anglaises pour perfectionner leur instruction. Cela ne veut pas dire qu'ils ne parlent pas le français. Ce sont tous des personnes qui habitent au Québec sauf un qui est en Ontario. Tous parlent français et leurs enfants le parlent aussi.

**M. Blais:** L'on dit qu'il est bon que les Québécois aient accès aux universités et aux écoles anglophones. Mais lorsque vient le tour des francophones hors Québec, je peux vous donner comme exemple qu'en Alberta nous n'avons pas accès aux universités francophones de l'est du pays si on veut étudier en français.

En Alberta on a une université francophone, même pas, c'est la faculté St-Jean. C'est vraiment la seule dans l'ouest avec le Collège Louis Riel au Manitoba. Donc, l'accès aux universités dans l'est du pays est limité pour les francophones qui veulent étudier dans la langue française même si les manuels sont en anglais.

**Le sénateur Rousseau:** Ceci serait une grosse négociation entre les juridictions provinciales et les universités.

**Le président:** Est-ce que c'est une question de quota? Est-ce qu'une province autre que la vôtre refuse de vous prendre parce qu'elle ne prend qu'un certain nombre d'élèves hors province dans ses cours en français?

[Traduction]

**Senator Rousseau:** Indeed not, because we have fought and are still fighting to safeguard it.

But as far as education is concerned, I think it is important not to create barriers for Canada's two official languages. I think both of you are bilingual. If you are, there's no problem for you in completing your studies. With knowledge, whether it's in French or English, the important thing is to learn, to keep learning, to have the best possible skills with which to compete. For you, the younger generation, this is the society we have at this time. I think it's going to continue, we can't turn back the clock: we're living in a competitive world.

I would tend to say that at this level of education, once again, we mustn't set up barriers for ourselves. In Canada we need to know both official languages, but that's true internationally as well. Besides, it's an asset and a culture.

Once again, I don't want you to get the impression that we're against the French language, because I want to see it preserved. If your mother tongue is French, there is nothing to stop you preserving it. Your parents preserved it for you by demanding it; without that, it would disappear. If one or other parent says, "We're not going to speak French any more at home, we're going to speak English instead," then French-Canadians won't learn French, that's certain. The fact that you speak it is a sign that it has been preserved.

The next question is, What are we doing, as a Committee, vis-à-vis the problem you have raised? I have to admit frankly that I don't have a miracle solution. I'd be only too happy to have the Holy Spirit descend and tell me what should be done. I know there is still a war to be waged for the French language.

My children went to English-language schools to round off their education. That doesn't mean they don't speak French. They all live in Quebec, except one who lives in Ottawa, and they all speak French and so do their children.

**Mr. Blais:** People say it's a good thing that Quebecers have access to English-language universities and schools. But what about French-Canadians living outside Quebec? I can give you the example of Alberta, where we don't have access to the francophone universities in Eastern Canada if we want to continue our studies in French.

In Alberta we have one French-language university—well, not really a university, it's the Faculté St-Jean. It's really the only one in the West, along with Collège Louis-Riel in Manitoba. Access to eastern universities is limited for francophones who want to study in their own language even if the textbooks are in English.

**Senator Rousseau:** It would mean vast negotiations among the provincial jurisdictions and the universities.

**The Chairman:** Is it a question of quotas? Would a province other than your own refuse to take your own refuse to take you because it only accepts so many out-of-province students in its French programs?



## [Text]

**Mlle Guindon:** La position de notre organisme en Ontario est que l'on sait que le gouvernement ontarien vient de signer des ententes de quota avec le gouvernement du Québec. Les Franco-Ontariens considèrent cela comme une solution à court terme.

Éventuellement, il y en a 50p. 100 qui n'adhèrent pas à l'université présentement et qui pourraient le faire. Éventuellement quand il y aura plus de clientèle, il y aurait probablement possibilité d'ouvrir certains cours en français en Ontario. Vous comprenez, monsieur le président?

**Le président:** Oui mais je pensais à l'ouest du pays. Si vous voulez quitter votre province, l'Alberta et aller dans une autre province comme le Manitoba ou l'Ontario où il y a des cours en français, est-ce que vous faites face à un quota qui dit que seulement 1,000 élèves francophones hors province peuvent venir dans nos universités pour étudier en français?

**M. Blais:** Oui, monsieur le président. C'est exactement ce qui est arrivé à la jeune femme de Winnipeg qui s'est vu refuser l'accès à l'Université Laval parce que il y avait seulement quatre places pour les francophones hors-Québec.

**Le président:** Cela arrive aux anglophones aussi, remarquez. C'est moins grave dans ce cas, parce que, comme vous dites, ils sont la majorité dominante. Ce que suggère le sénateur Rousseau semble avoir beaucoup de bon sens et avec peut-être une collaboration du gouvernement fédéral dans le domaine financier l'on pourrait encourager les provinces à être plus généreuses dans l'accueil de francophones qui proviennent d'une autre province.

**Le sénateur Rousseau:** Surtout des provinces francophones.

**Le président:** Oui, sénateur Rousseau.

**Le sénateur Rousseau:** Surtout qu'une province comme la province de Québec pourrait peut-être accepter dans ses universités d'augmenter le nombre d'étudiants francophones hors-Québec.

Je ne sais pas, je suis curieuse et je vais m'informer sur ce sujet parce que ça me tracasse.

**Le président:** Il y a aussi le problème de l'appui autre qu'en salle de classe. Si vous vivez en Alberta, chez vos parents à Edmonton, où il y a une université anglaise et que vous pouvez y aller mais que vous voulez aller à l'université française, et que vous déménagez à Montréal, il y a un coût qui s'y rattache. Vous ne vivez plus à la maison.

Alors, il faudra pouvoir aider les jeunes qui voudront bien vouloir déménager je le sais pour faire leurs études mais cela représente des coûts et vous avez ce problème aussi.

**M. Blais:** C'est exact.

**Mlle Guindon:** Mais il y a quand même le programme du PLOE, qui existe.

**Le président:** Je m'excuse, vous dites quoi?

**Mlle Guindon:** Le programme du PLOE comme on a mentionné tantôt qui existe et qui donne des bourses à des étudiants...

**Le sénateur Rousseau:** Le programme de langues...

## [Traduction]

**Miss Guindon:** The position taken by our organization in Ontario is that we know the Ontario government has just signed quota agreements with the Quebec government. The Franco-Ontarians consider that a short-term solution.

At this time there are about 50 per cent who don't go on to university and who potentially might. When more of them do, it may be possible to make certain courses available in French in Ontario. Do you see what I mean, Mr. Chairman?

**The Chairman:** Yes, but I was thinking of the West. If you want to leave your home province of Alberta and go to Manitoba or Ontario where there are courses available in French, are you confronted with a quota that says, "Only 1,000 out-of-province francophones can come to our universities to study in French"?

**Mr. Blais:** Yes, Mr. Chairman, that's exactly what happened to the young woman from Winnipeg who was turned down by Laval because there were only four places for francophones from outside Quebec.

**The Chairman:** That happens to anglophones too, remember. It's less serious for them, because, as you say, they are the dominant majority. Senator Rousseau's suggestion seems eminently sensible, and perhaps with Ottawa's collaboration on funding the provinces could be encouraged to be more generous in welcoming francophones from another province.

**Senator Rousseau:** Especially the francophone provinces.

**The Chairman:** yes indeed.

**Senator Rousseau:** Especially a province like Quebec could perhaps agree to increasing the number of out-of-province francophones in its universities.

I don't know, I'm curious, and I'm going to find out more about this because it bothers me.

**The Chairman:** There is also the problem of support for other things besides tuition. If you come from Alberta, and your parents live in Edmonton, where there is an English-language university you could go to, but you want to go to a French-language university, and you move to Montreal, there are costs. You aren't living at home any more.

So young people who want to move to pursue an education have to be helped, I realize that, but there are costs involved and you have this other problem too.

**Mr. Blais:** That's right.

**Miss Guindon:** There is the OLEP program, after all.

**The Chairman:** I beg your pardon, what did you say?

**Miss Guindon:** The OLEP program that was mentioned earlier, which gives bursaries to students—

**Senator Rousseau:** The Official Language...



[Text]

**Miss Guindon:** Le programme de langues officielle à l'enseignement.

**M. Blais:** ... Qui offre des bourses pour les francophones hors-Québec qui veulent étudier hors-province.

**Miss Guindon:** L'on trouve que c'est insuffisant. Voyez-vous ce qui arrive: si seulement on pouvait réussir à créer des modèles dans nos communautés des gens qui vont chercher leur éducation et qui reviennent dans leur communauté, je pense que cela réussirait à briser certaines structures.

**Le président:** Vous me culpabilisez parce que j'ai fait exactement le contraire. Je suis aller à l'étranger étudier et je ne suis jamais revenu en Grèce. A chaque fois que j'y vais, il y a des gens qui me le reprochent. Enfin, c'est le rêve de toute petite communauté de voir ses jeunes revenir après qu'ils soient partis pour étudier ailleurs. Il y en a très peu qui reviennent.

**Miss Guindon:** Si on regarde l'exemple du Nouveau-Brunswick qui ont une entente avec le gouvernement du Québec, le recteur me disait que les étudiants retournent ensuite exercer leur profession au Nouveau-Brunswick; c'est une chance à prendre.

**Le président:** A la page 11 de votre rapport, mademoiselle vous dites au 2e paragraphe:

Afin de briser ce cercle continu et décourageant, nous recommandons que le gouvernement fédéral crée un programme d'intégration au marché du travail pour agir comme tremplin entre les études et le travail.

Mais, il y a un tel programme.

**Miss Dearing:** Ce programme s'appelle «Intégration» et il fait parti de la planification de l'emploi.

**Le président:** Alors, est-ce que ce programme n'opère pas pour vous, est-ce que vous l'avez essayé? Je comprends qu'il fait parti de la stratégie de l'emploi canadien.

**Miss Guindon:** Je ne me rappelle plus exactement des critères du programme d'intégration mais je sais que l'on a pas fait appel à ce programme. Ça doit être parce qu'il ne répondait pas à certains critères, soit de nos communautés ou autre.

**Miss Dearing:** Mais, ce programme a le même but que vous mentionnez ici pour agir comme tremplin entre les études et le travail. C'est pour donner l'expérience aux jeunes sans emploi.

**Miss Guindon:** Ce ne sont pas nécessairement des jeunes qui ont terminé leurs études. Aussi, il n'y a pas nécessairement de contacts qui sont fait avec les institutions.

**Miss Dearing:** On tente d'avoir les programmes qui ont un rapport avec les études que le jeune a poursuivies.

**Miss Guindon:** Est-ce que c'est dans l'intégration?

**Miss Dearing:** Oui.

**Miss Guindon:** Il y a celui aussi de la coopération des universités avec le milieu du marché du travail. Je sais que ce programme fonctionne bien mais malheureusement il n'y en a pas dans tous les domaines et dans toutes les universités. C'est un autre genre de programme que l'on aimerait voir se poursuivre.

[Traduction]

**Miss Guindon:** The Official Languages in Education Program.

**Mr. Blais:** It offers bursaries for francophones from outside Quebec who want to leave their home province to study.

**Miss Guindon:** People find the bursaries aren't large enough. You see what happens: if only we could manage to create role models in our communities of people who go on to get an education and who return to their community, I think that would help to break down certain structures.

**Senator Rousseau:** You make me feel guilty, because I did just the opposite. I went to study abroad and I never went back to live in Greece. Every time I visit, there are people who reproach me for that. It's the dream of every small community, to see its young people come home after they're gone away to study. But there aren't very many who do.

**Miss Guindon:** Taking new Brunswick, which has an agreement with Quebec, as an example, the Rector told me that students do come back to New Brunswick to practise their professions; it's a risk that has to be taken.

**The Chairman:** On page 11 of your report, Miss Guindon, the second paragraph, you say, "In order to break this endless and demoralizing circle, we recommend:

THAT the federal government set up a program for integrating young people into the labour force: it would serve as a sort of springboard between the classroom and the working world."

But such a program already exists.

**Miss Dearing:** It's called Job Entry, and It's part of the Jobs Strategy.

**The Chairman:** Have you tried this program? Have you found it ineffective? I understand that it's part of the Canadian Jobs Strategy.

**Miss Guindon:** I don't recall the precise criteria for the Job Entry program, but I know we haven't made use of it. That must mean it didn't meet certain requirements, in our communities or elsewhere.

**Miss Dearing:** But it does have the same goal you referred to here, to act as a springboard between school and employment. It's designed to give work experience to unemployed young people.

**Miss Guindon:** They aren't necessarily young people who have completed their schooling, and it doesn't necessarily involve contact with *educational*? institutions.

**Miss Dearing:** It tries to arrange programs that have some connection with what the young person has studied.

**Miss Guindon:** And that's Job Entry?

**Miss Dearing:** Yes.

**Miss Guindon:** There is also university co-operation with the labour market. I know that's a program that works well, but unfortunately it doesn't exist for all disciplines or at all universities. It's another type of program we'd like to see pursued.

*[Text]*

Sur ce point, j'aimerais aussi mentionner que c'est aussi l'objectif de tous les jeunes canadiens. Notre association-membre au Manitoba va recommander justement une proposition de ce genre au ministère de l'éducation.

**Le président:** Sénateur Rousseau, est-ce vous avez des questions?

**Le sénateur Rousseau:** Non, je vous remercie, monsieur le président.

**Le président:** Mlle Dearing?

**Mlle Dearing:** Non merci, monsieur le président.

**Le président:** Est-ce que vous avez quelque chose à ajouter, vous avez cinq minutes?

**M. Blais:** Non, je n'ai rien à ajouter, monsieur le président.

**Mlle Guindon:** On vous remercie beaucoup de votre attention.

**Le président:** C'est nous qui vous remercions car c'était vraiment très instructif. J'ai beaucoup aimé votre intervention. Je vous félicite mademoiselle pour le texte et vos commentaires ainsi que vous, monsieur.

La séance est ajournée jusqu'à demain soir à 6 h.

La séance est levée.

*[Traduction]*

While we're on the topic, I'd like to mention that this is also a goal for all young Canadians. Our Manitoba member association is going to recommend an idea like this to its Department of Education.

**The Chairman:** Senator Rousseau, have you any questions?

**Senator Rousseau:** No, thank you, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Miss Dearing?

**Miss Dearing:** No, thank you, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Do you have anything to add? You have five minutes.

**Mr. Blais:** No, I haven't anything to add, Mr. Chairman.

**Miss Guindon:** Thank you very much for your attention.

**The Chairman:** It is we who thank you, it has been most instructive. I enjoyed your presentation. Congratulations to both of you, on the text and on your comments.

The sitting stands adjourned until tomorrow evening at 6:00 p.m.

The Committee adjourned.

---

*From Holland College:*

Dr. Don Glendenning, President;  
Dr. Lawrence Coffin, Principal.

*From the Association of Canadian Community Colleges:*

Mr. Yves Sanssouci, President;  
Mr. Tom Norton, Executive Director;  
Mr. Bert Curtis, President of a member College of ACCC.

*From Community Outreach Research and Program Development—George Brown College:*

Mrs. Terry Dance, Chairperson.

*From the National Action Committee:*

Mrs. Rebecca Coulter, Chairperson of the Sub-Committee on Training;  
Mrs. Madeleine Parent, Member of the Executive Committee (Quebec);  
Mrs. Lise Leduc, Co-ordinator;  
Mrs. Suzanne Girard, Member.

*From Career-Work Education Association:*

Mr. Keith Coviello, Program Developer;  
Mr. Jim O'Connor, Teacher-Co-ordinator.

*From Women's Employment and Training Coalition:*

Mrs. Donna Stewart, Education Co-ordinator;  
Mrs. Marcy Cohen, Member.

*From McCain Foods Ltd. and Day & Ross Inc.:*

Mr. Ken S. Nichols, Vice-President, Personnel and Training.

*From the Department of Intergovernmental Affairs, Government of the Northwest Territories:*

Mr. Robert S. Pilot, Deputy Minister.

*From the Federation of Young French Canadians:*

Mr. Paul Blais, President;  
M<sup>lle</sup> Jacinthe Guindon, Research Officer.

*De «Holland College»:*

D<sup>r</sup> Don Glendenning, président;  
D<sup>r</sup> Lawrence Coffin, principal.

*De l'Association des collèges communautaires canadiens:*

M. Yves Sanssouci, président;  
M. Tom Norton, directeur général;  
M. Bert Curtis, président d'un Collège membre de l'ACCC.

*De «Community Outreach Research and Program Development—George Brown College»:*

M<sup>me</sup> Terry Dance, présidente.

*De «National Action Committee»:*

M<sup>me</sup> Rebecca Coulter, présidente du Sous-comité de la formation;  
M<sup>me</sup> Madeleine Parent, membre du Comité exécutif (Québec);  
M<sup>me</sup> Lise Leduc, coordonnatrice;  
M<sup>me</sup> Suzanne Girard, membre.

*De «Coop. Career-Work Education Association»:*

M. Keith Coviello, «Program Developer»;  
M. Jim O'Connor, coordonnateur des professeurs.

*De «Women's Employment and Training Coalition»:*

M<sup>me</sup> Donna Stewart, coordonnatrice de l'éducation;  
M<sup>me</sup> Marcy Cohen, membre.

*De «McCain Foods Ltd.» et «Day & Ross Inc.»:*

M. Ken S. Nichols, vice-président, personnel et formation.

*Du Ministère des Affaires intergouvernementales du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest:*

M. Robert S. Pilot, sous-ministre.

*De la Fédération des jeunes Canadiens français:*

M. Paul Blais, président;  
M<sup>lle</sup> Jacinthe Guindon, agente de recherche.





If undelivered, return COVER ONLY to  
Canadian Government Publishing Centre,  
Supply and Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,  
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à  
Centre d'édition du gouvernement du Canada,  
Approvisionnement et Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9

## WITNESSES—TÉMOINS

*From the Ministry of Skills Development, Province of Ontario:*

Mr. Blair Tully, Deputy Minister;  
Mr. Les Horswill, Assistant Deputy Minister, Policy and Development Division.

*From Industry-Education Council/Hamilton-Wentworth and Mohawk College:*

Mr. Mark Garber, Co-ordinator, Graduate Placement.

*From Nora Maddocks & Associates Inc.:*

Mrs. Nora Maddocks, President;  
Ms. Beth Carter, Associate.

*From I.B.M. Canada Ltd.:*

Mr. Grant G. Murray, Vice-President, Law and Corporate Relations;  
Mr. Tom McNulty, Vice-President, Personnel.

*From DeVry Institute of Technology:*

Mr. Dean Charran, President;  
Mr. George W. Fisher, Vice-President, Canadian Operations.

*Du Ministère de la formation professionnelle, province de l'Ontario:*

M. Blair Tully, sous-ministre;  
M. Les Horswill, sous-ministre adjoint, «Policy and Development Division».

*De «Industry-Education Council/Hamilton-Wentworth» et «Mohawk College»:*

M. Mark Garber, coordinateur, placement des diplômés.

*De «Nora Maddocks & Associates Inc.»:*

M<sup>me</sup> Nora Maddocks, présidente;  
M<sup>lle</sup> Beth Carter, associée.

*De «I.B.M. Canada Ltd.»:*

M. Grant G. Murray, vice-président, «Law and Corporate Relations»;  
M. Tom McNulty, vice-président, personnel.

*De «DeVry Institute»:*

M. Dean Charran, président;  
M. George W. Fisher, vice-président, «Canadian Operations».

(Continued on previous page)

(Suite à la page précédente)



Second Session  
Thirty-third Parliament, 1986-87

Deuxième session de la  
trente-troisième législature, 1986-1987

## SENATE OF CANADA

---

## SÉNAT DU CANADA

---

*The Standing Senate Committee on  
Social Affairs, Science and Technology*

---

*Le Comité sénatorial permanent des  
Affaires sociales, des sciences et de la technologie*

---

*Proceedings of the Sub-Committee on*

*Délibérations du Sous-comité de*

# Training and Employment

# La formation et de l'emploi

*Chairman:*  
The Honourable PHILIPPE D. GIGANTÈS

---

*Président:*  
L'honorable PHILIPPE D. GIGANTÈS

---

Tuesday, May 12, 1987

Le mardi 12 mai 1987

**Issue No. 6**

**Fascicule n° 6**

**Sixth proceedings on:**

**Sixième fascicule concernant:**

Examination of the Consultation Paper on Training and  
the document entitled "Employment Opportunities:  
Preparing Canadians for a Better Future"  
and all other related questions

---

Étude du Document sur la formation et le document  
intitulé: «Occasions d'emploi: Préparation pour l'avenir»  
ainsi que toute autre question connexe

---

WITNESSES:  
(See back cover)

TÉMOINS:  
(Voir à l'endos)

THE SUB-COMMITTEE ON TRAINING AND  
EMPLOYMENT

The Honourable Philippe D. Gigantès, *Chairman*

The Honourable Brenda Robertson, *Deputy Chairman*

and

The Honourable Senators:

\*Bonnell  
Marsden

\*Tremblay

*\*Ex Officio Members*

(Quorum 3)

LE SOUS-COMITÉ DE LA  
FORMATION ET DE L'EMPLOI

*Président:* L'honorable Philippe D. Gigantès

*Vice-président:* L'honorable Brenda Robertson

et

Les honorables sénateurs:

\*Bonnell  
Marsden

\*Tremblay

*\*Membres d'office*

(Quorum 3)



## ORDERS OF REFERENCE

Extract from the Minutes of Proceedings of the Senate October 30, 1986:

"The Honourable Senator Gigantès moved, seconded by the Honourable Senator Nurgitz:

That the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology be authorized to study and report upon the Consultation Paper on Training, issued by the Department of Employment and Immigration, tabled in the Senate on 11th December, 1984, and the document entitled "Employment Opportunities; Preparing Canadians for a Better Future", tabled at the First Minister's Conference held in Regina, Saskatchewan, on 14th and 15th February, 1985;

That Papers and evidence taken on the subject and the work accomplished during the 1st Session of the 33rd Parliament be referred to the Committee; and

That the Committee report no later than December 1, 1987.

The question being put on the motion, it was—  
Resolved in the affirmative."

*Le greffier du Sénat*

Charles A. Lussier

*The Clerk of the Senate*

Extract from the Minutes of Proceedings of the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology Tuesday, 4th November 1986:

"The Committee took note of the motion adopted by the Senate on October 30, 1986 authorizing the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology to study and report upon the Consultation Paper on Training, issued by the Department of Employment and Immigration, tabled in the Senate on 11th December, 1984, and the document entitled "Employment Opportunities; Preparing Canadians for a Better Future", tabled at the First Minister's Conference held in Regina, Saskatchewan, on 14th and 15th February, 1985;

The Honourable Senator Marshall moved,—That a Sub-Committee on Training and Employment be established for this purpose.

The question being put on the motion, it was—  
Resolved in the affirmative.

The Honourable Senator Bonnell moved,—That the Committee Chairman and Vice-Chairman, as well as the Honourable Senators Gigantès, Robertson and Marsden form the said Sub-Committee and that the Honourable Senators Gigantès and Robertson be appointed Chairman and Vice-Chairman respectively; and that the said Sub-Committee be authorized to report from time to time to the Standing Committee.

## ORDRES DE RENVOI

Extrait des Procès-verbaux du Sénat du 30 octobre 1986:

«L'honorable sénateur Gigantès propose, appuyé par l'honorable sénateur Nurgitz,

Que le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie soit autorisé à faire enquête et rapport sur le document d'étude sur la formation, émis par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, déposé au Sénat le 11 décembre 1984 et le document intitulé: «Occasions d'emploi: Préparation pour l'avenir», déposé à la conférence des premiers ministres sur l'économie, tenue à Regina (Saskatchewan), les 14 et 15 février 1985;

Que les documents et témoignages recueillis à ce sujet et les travaux accomplis au cours de la 1<sup>re</sup> session du 33<sup>e</sup> Parlement soient déferés au Comité; et

Que le Comité fasse rapport au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre 1987.

La motion, mise aux voix, est adoptée».

Extrait des Procès-verbaux du Comité sénatorial permanent des Affaires sociales, des sciences et de la technologie du mardi 4 novembre 1986:

«Le Comité prend connaissance de la motion que le Sénat a adoptée le 30 octobre 1986 autorisant le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie à faire enquête et rapport sur le Document d'étude sur la formation, émis par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, déposé au Sénat le 11 décembre 1984 et le document intitulé: «Occasions d'emploi: Préparation pour l'avenir», déposé à la conférence des premiers ministres sur l'économie, tenue à Regina (Saskatchewan), les 14 et 15 février 1985;

L'honorable sénateur Marshall propose,—Qu'un Sous-comité de la formation et de l'emploi soit établi à cette fin.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

L'honorable sénateur Bonnell propose,—Que le président et le vice-président du Comité, ainsi que les honorables sénateurs Gigantès, Robertson et Marsden soient membres dudit sous-comité et que l'honorable sénateur Gigantès et Robertson en soient les président et vice-président respectivement; et que ledit sous-comité soit autorisé à faire rapport à l'occasion au Comité général.

The question being put on the motion, it was—  
Resolved in the affirmative."

La motion, mise aux voix, est adoptée».

*Le greffier du Comité*

Denis Bouffard

*The Clerk of the Committee*

## MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, MAY 12, 1987

(10)

[Text]

The Sub-Committee on Training and Employment of the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology met at 6:15 p.m., this day, the Chairman, the Honourable Senator Philippe D. Gigantès, presiding.

*Members of the Committee present:* The Honourable Senators Gigantès, and Marsden (2).

*In attendance:* Miss Christine Dearing, Research Coordinator.

*Also in attendance:* The Official Reporters of the Senate.

*Witnesses:*

*From the Canadian Federation of Independent Business:*

Mr. Bill Parsons, Director of National Affairs;

Mr. Richard Graham, National Affairs Officer.

*From the "Conseil du Patronat du Québec":*

Mr. Jacques Garon, Director of Socio-Economic Research;

Mr. Jean-Pierre Beauquier, Member of the "Conseil du Patronat du Québec" and President of the "Secrétariat de l'enseignement professionnel du Québec".

*From the Native Council of Canada (Metis and Non-status Indians):*

Mrs. Dorothy Wabisca, Vice President;

Mr. Bill Badcock, Executive Director.

The Committee, in compliance with its Order of Reference from the Senate dated October 30, 1986, resumed the examination of the Consultation Paper on Training and the document entitled "Employment Opportunities: Preparing Canadians for a Better Future" and all other related questions.

The witnesses made a statement and answered questions.

At 8:35 p.m., the Committee adjourned to the Call of the Chair.

ATTEST:

*Le greffier du Sous-comité*

Andrew N. Johnson

*Clerk of the Sub-Committee*

## PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 12 MAI 1987

(10)

[Traduction]

Le Sous-comité de la formation et de l'emploi du Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie se réunit aujourd'hui à 18 h 15, sous la présidence de l'honorable sénateur Philippe D. Gigantès (président).

*Membres du Comité présents:* Les honorables sénateurs Gigantès et Marsden (2)

*Présente:* M<sup>me</sup> Christine Dearing, coordonnatrice de la recherche.

*Également présents:* Les sténographes officiels du Sénat.

*Témoins:*

*De la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante:*

M. Bill Parsons, directeur des Affaires nationales;

M. Richard Graham, agent des Affaires nationales.

*Du Conseil du patronat du Québec:*

M. Jacques Garon, directeur de Recherche socio-économique;

M. Jean-Pierre Beauquier, membre du Conseil du Patronat du Québec et président du Secrétariat de l'enseignement professionnel du Québec.

*Du Conseil national des autochtones du Canada (Metis and Non-status Indians):*

M<sup>me</sup> Dorothy Wabisca, vice-présidente;

M. Bill Badcock, directeur général.

Conformément à son ordre de renvoi du Sénat en date du 30 octobre 1986, le Comité poursuit son étude du Document sur la formation et du document intitulé: «Occasions d'emploi: Préparation pour l'avenir», ainsi que d'autres questions connexes.

Les témoins font une déclaration et répondent aux questions.

A 20 h 35, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

ATTESTÉ:



## EVIDENCE

Ottawa, Tuesday, May 12, 1987

[Text]

The Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology Subcommittee on Training and Employment met this day at 6.00 p.m. to study training and employment.

**Senator Philippe D. Gigantès (Chairman)** in the Chair.

**The Chairman:** The senate subcommittee officially known as the Senate Subcommittee on Training and Employment is now in session. I would like to thank the representatives of the Canadian Federation of Independent Business for coming here to testify before us.

Would you care to give us a ten-minute presentation approximately and then we can get into a dialogue and ask questions.

**Mr. Parsons, Director of National Affairs:** Thank you, Mr. Chairman. I would make one comment before we start. I regret that the materials you have before you are not in both official languages. Due to the timeliness of the data we received, it just has not been possible to translate it and I regret that.

What I would propose to do is take you through a brief commentary of the material before you and then you could go to questions. I do not intend to read the entire brief. There is new Statistics Canada data which shows that small and new businesses have accounted for the vast bulk of new jobs. Over 92 per cent of the new jobs in Canada have been created by small independent firms with less than 20 employees. It's a total of 814,000 jobs since 1978.

Strong gains have been recorded in every sector of the economy and all provinces in all industry groups. It is with that information in mind that the data that we bring before you we think is increasingly important because of the dominance of small business in creating these jobs. The recent CFIB data which we have collected across the country indicates that nearly four out of every ten respondents in one survey have indicated that they would actually hire employees should suitable workers be available.

**The Chairman:** Would you repeat that figure?

**Mr. Parsons:** Four in ten respondents.

**The Chairman:** Four in ten.

**Mr. Parsons:** Shortage of qualified labour is reported as being the third biggest problem facing independent business, according to 9,189 personal face-to-face national survey interviews conducted during the first quarter of 1987 by the Federation of its members.

The urgency of the problem of shortage of qualified labour is underlined by the movement of labour shortage from fourth to third position on the significant problem list for small business at a time when the unemployment rate was over 10 per cent. The problems which rank above shortage of qualified

## TÉMOIGNAGES

Ottawa, le mardi 12 mai 1987

[Traduction]

Le Sous-comité de la formation et de l'emploi du Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie se réunit aujourd'hui à 18 heures afin d'étudier les questions de l'emploi et de la formation.

**Le sénateur Philippe D. Gigantès (président)** occupe le fauteuil.

**Le président:** La séance du Sous-comité de la formation et de l'emploi est ouverte. Je tiens à remercier les représentants de la Fédération canadienne des entreprises indépendantes d'avoir accepté de comparaître devant nous.

Si vous le voulez bien, nous allons d'abord vous laisser la parole pendant une dizaine de minutes et nous vous poserons ensuite quelques questions.

**M. Parsons, directeur des Affaires nationales:** Je vous remercie, monsieur le président. Avant de commencer, je tiens à m'excuser de ne pas avoir pu vous remettre une version bilingue des documents que j'ai apportés. Comme nous venons de les recevoir, nous n'avons pas eu le temps de les faire traduire. Je m'en excuse sincèrement.

J'aimerais simplement commenter brièvement ces documents et vous laisser ensuite me poser des questions. Je n'ai pas l'intention de lire le mémoire en entier. D'après de nouvelles données de Statistique Canada, la grande majorité des nouveaux emplois ont été créés par de nouvelles petites entreprises. Plus de 92 p. 100 des nouveaux emplois au Canada ont été créés par de petites entreprises indépendantes qui ont moins de 20 employés. Au total, 814 000 emplois ont été créés depuis 1978.

De fortes augmentations ont été enregistrées dans tous les secteurs de l'économie et dans toutes les provinces. C'est ce qui nous porte à croire que ces données sont de plus en plus importantes à cause de la prédominance des petites entreprises au chapitre de la création d'emplois. Les données que nous avons recueillies récemment partout au Canada révèlent que près de quatre répondants sur dix seraient disposés à faire du recrutement s'ils arrivaient à trouver des personnes ayant les compétences requises.

**Le président:** Pourriez-vous répéter ce chiffre?

**M. Parsons:** Quatre répondants sur dix.

**Le président:** Quatre sur dix.

**M. Parsons:** Durant le premier trimestre de 1987, la Fédération a fait un sondage national auprès de 9 189 de ses membres. D'après ce sondage, la pénurie de personnel compétent est le troisième grand problème des entreprises indépendantes.

La progression du quatrième au troisième rang du problème de la pénurie de main-d'œuvre compétente pour les petites entreprises est particulièrement inquiétante si l'on considère que le taux de chômage au Canada est supérieur à 10 p. 100. Les deux autres questions jugées plus préoccupantes que la pénurie de main-d'œuvre sont le fardeau fiscal (60 p. 100),

**[Text]**

labour are total tax burden at 60 per cent and government regulation, red tape and paperwork at 54 per cent.

Between January 1st and March 31st of this year, personal interviews were conducted with 9,570 members who were asked which of the following is your most important problem in obtaining competent help. You will see on page 3 of your brief the table of the results. Willingness to work reported in at 31.8 per cent; availability of necessary skills at 29.0 per cent; level of wages, 8.4 per cent; and no problem at 30.8 per cent. You can see the breakout by province. I do not intend to go through them right now. We can discuss them later.

**The Chairman:** Do you want me to interrupt or will you go back to that later? What do you mean by willingness to work?

**Mr. Parsons:** On page 20 of the brief, you will note we outlined willingness to work for independent business people means not only willingness to put in a fair day's pay but also a predisposition to be self-motivated. Small business cannot afford and generally do not have hierarchical supervision structures. Instead they rely much more heavily than their larger counterparts on individual people in the workplace, identifying what needs to be done and undertaking it effectively and efficiently with the minimum of supervision.

Willingness to work therefore becomes willingness to become a self-motivated member of a small cohesive team on whose efforts the future of the business depends. This is the reality of many small firms. People are called on to do a number of different tasks in one day.

If we can go on—

**The Chairman:** Do you find any differentiation in the willingness to work depending on what wage you are offering? In other words, people to whom you offer minimum wage or less are less willing to work than those whom you offer slightly better wages?

**Mr. Parsons:** We asked if the level of wages was a problem in securing competent help, and less than one in ten indicated that level of wages was a problem.

**The Chairman:** Whom did you ask?

**Mr. Parsons:** Our members.

**The Chairman:** But did you ask the workers?

**Mr. Parsons:** If they are not hired workers, we have no way of asking.

**The Chairman:** But did you ask the hired workers whether the level of their wage affected their willingness to work or not?

**Mr. Parsons:** No, we did not.

**The Chairman:** Thank you.

**Mr. Parsons:** As many as seven in every ten business persons we interviewed indicated difficulties in obtaining competent help. Less than one in ten, 8.4 percent, cited the level of wages as being their most important problem. Thus the root of the

**[Traduction]**

ainsi que la réglementation gouvernementale, la bureaucratie et la paperasserie tâtilonne (54 p. 100).

Du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mars 1987, la Fédération a interrogé 9 570 membres à qui elle a demandé quel était le principal obstacle au recrutement d'une main-d'œuvre compétente. Le tableau des résultats figure à la page 3. La volonté de travailler intervient pour 31,8 p. 100, la disponibilité d'une main-d'œuvre ayant les compétences nécessaires pour 29 p. 100 et le niveau de salaires pour 8,4 p. 100; 30,8 p. 100 des répondants ne voit aucun obstacle. Le document donne aussi une ventilation par province. Je ne m'y attarderai pas pour l'instant. Nous en discuterons plus tard.

**Le président:** Puis-je vous interrompre ou allez-vous y revenir plus tard? Qu'entendez-vous par volonté de travailler?

**M. Parsons:** À la page 20 du mémoire, nous expliquons qu'une personne disposée à travailler est une personne qui non seulement a du cœur à l'ouvrage, mais est aussi motivée. En règle générale, il ne se fait pas beaucoup de supervision dans les petites entreprises. Ces dernières comptent beaucoup plus que les grandes entreprises sur les travailleurs. Elles identifient leurs besoins et s'organisent pour y répondre de façon efficace, avec un minimum de supervision.

La volonté de travailler correspond donc à la volonté de devenir un membre motivé d'une petite équipe car ce sont les efforts de cette équipe qui assureront l'avenir de l'entreprise. C'est la réalité à laquelle doivent faire face beaucoup de petites entreprises. Leurs employés doivent accomplir une foule de tâches très différentes dans une même journée.

Si vous le voulez bien, nous allons poursuivre—

**Le président:** Y a-t-il des écarts dans la volonté de travailler en fonction du salaire offert? En d'autres termes, les personnes qui touchent un salaire égal au inférieur au salaire minimum sont-elles moins disposées à travailler que celles qui sont mieux payées?

**M. Parsons:** Dans le sondage, nous avons demandé si le niveau de salaire nuisait au recrutement de personnel compétent, et moins d'une personne sur dix a répondu par l'affirmative.

**Le président:** À qui avez-vous posé la question?

**M. Parsons:** À nos membres.

**Le président:** Vous n'avez pas posé la question aux employés?

**M. Parsons:** S'ils ne sont pas des salariés, c'est impossible de leur demander.

**Le président:** Mais avez-vous demandé aux employés si le niveau de salaire influait sur leur volonté de travailler?

**M. Parsons:** Non.

**Le président:** Merci.

**M. Parsons:** Au moins sept personnes sur dix ont répondu qu'elles avaient de la difficulté à recruter du personnel compétent. Moins d'une personne sur dix (8,4 p. 100) a répondu que le niveau de salaire en était la principale cause. Par consé-



*[Text]*

problem is not that the independent business person cannot afford to pay the level of wages required by suitable applicants, it is rather they cannot find such workers.

One of the most striking points of the data is that the overall national pattern is reflected quite closely in all provinces. There is not a great differentiation of one province to the next. On page 7 there is analysis of these questions by industry group. One place where you do find a slight differentiation is in the number of employees. The highest incidence of willingness to working is a problem in firms of 15 to 49 employees at 39.6. That is the only place where there seems to be a discernible difference among the firms.

We subsequently followed this up with provincial surveys which we mailed to members in February of 1987, and members were asked if they would hire additional workers at the present time if suitable candidates were available. Those who answered in the affirmative were then questioned to indicate both the occupational category and the number of vacancies. Nearly four in ten companies responded positively that in fact they would hire.

The implications of this response pattern affect future development of the independent business sector. Indeed for the ability of the Canadian economy to adapt, they take advantage of new opportunities while at the same time staving off challenges. The Canadian market is quite disquieting to us. We then followed up and asked if you would hire, please indicate the occupational category and number of full-time equivalent employees.

I think this is a very significant point here. 4, 302 business persons responded. Of that group, 99 percent went on and also indicated the specific categories for which they were looking for people. There is a breakout of individual categories and documentation, which I won't go into right here, in terms of breakout of different categories and provincial breakout.

**The Chairman:** Sir, how then do you explain the vacancy to unemployment ratio? If you count those who have fallen off UI and are now on welfare but still applying for jobs, who are 1.6 million, and there are 140,000 jobs registered as available, so if everybody wants to hire, there are jobs. How come you are presenting a picture that there aren't people willing to work?

**Mr. Parsons:** Well, what we are getting into here and the issue of one, competence, which we try to deal with, willingness, attitudes and these other issues, and I think that all we have attempted to do with this data is to portray the fact that there are jobs available in the small business sector. There are barriers to those jobs being filled.

Competence, skills, literacy, motivation. These are issues that are facing the small business community when they go to hire new workers, and there are a number of these issues which we have outlined that we think is valuable information for the government, and we will subsequently present it. You can go into the barriers and the education system, the problems of literacy, the problems in areas of concern that I understand this

*[Traduction]*

quent, le problème ne réside pas dans l'incapacité des employeurs de verser le niveau de salaire demandé par les candidats compétents, mais dans leur incapacité de trouver de tels candidats.

Dans ce sondage, on constate que la situation est à peu près la même dans toutes les provinces. Il n'y a guère de différence d'une province à l'autre. À la page 7, ces questions sont analysées par un groupe d'activité. C'est au niveau du nombre d'employés qu'il y a une légère différence. C'est dans les entreprises qui ont de 15 à 49 employés que la volonté de travailler est le plus souvent mentionnée (39,6 p. 100). C'est le seul endroit où il semble y avoir une différence visible parmi les entreprises.

Nous avons aussi fait des sondages provinciaux que nous avons expédiés à nos membres en février 1987. Nous avons demandé à ces derniers s'ils accepteraient d'embaucher d'autres travailleurs si des candidats possédant les compétences requises étaient disponibles. On a ensuite demandé à ceux qui ont répondu par l'affirmative d'indiquer la catégorie d'emploi et le nombre de postes à combler. Près de quatre entreprises sur dix ont répondu qu'elles embaucheraient effectivement d'autres employés.

Les implications de ces réponses modifient le développement futur du secteur des entreprises indépendantes. En effet, pour suivre l'évolution de l'économie canadienne, ces entreprises doivent saisir toutes les nouvelles possibilités et surmonter certaines difficultés. Le marché canadien nous semble fort inquiétant. Nous avons ensuite demandé aux répondants d'indiquer la catégorie d'emploi et le nombre équivalent d'employés à temps plein.

Je crois que c'est un facteur très important. Au total, 4 302 personnes ont répondu, et 99 p. 100 d'entre elles ont énuméré les catégories d'emploi dans lesquelles elles souhaiteraient faire du recrutement. Vous trouverez dans le document une ventilation de ces catégories par province.

**Le président:** Monsieur, comment expliquez-vous alors le ratio postes vacants/sans-emploi? D'une part, il y a, à l'heure actuelle, 1,6 millions de sans-emploi si vous incluez ceux qui touchent des prestations d'assistance sociale mais qui sont toujours à la recherche d'un emploi. D'autre part, il y a seulement 140 000 emplois disponibles. Si tout le monde veut faire du recrutement, c'est qu'il y a des emplois. Qu'est-ce qui vous fait dire qu'il n'y a des personnes qui ne veulent pas travailler?

**M. Parsons:** Il est question ici de la compétence, de la volonté de travailler, des attitudes et d'autres questions semblables, et je pense que nous avons voulu montrer avec ce sondage qu'il y a des emplois disponibles dans les petites entreprises. Or il y a des obstacles à la dotation de ces postes.

La compétence, le degré d'alphabétisation, la motivation: ce sont des facteurs dont doivent tenir compte les petites entreprises qui veulent recruter des employés, et nous pensons que certains facteurs que nous avons soulevés fournissent des renseignements utiles au gouvernement. Nous en discuterons ultérieurement. Nous pouvons examiner les obstacles et le système d'éducation, la question du degré d'alphabétisation et



**[Text]**

committee is looking at. What's happening is that the small business community and the unemployed people of this country are not meeting up and we have to find a way to make that happen.

**The Chairman:** What you're saying exactly is in many ways what we would like to hear, because the lack of competence is something we would like to do something about, but in order to be able to make valid use of your testimony, I am sure Senator Marsden and I are going to have to test it with questions that may appear unfriendly but it is to make that testimony hold up more because you have been subjected to my asperity. Senator Marsden does not produce too much asperity. She is more subtle than I am.

**Mr. Parsons:** If you would like, I can go on to these—

**The Chairman:** We would like you to expand on the competence. What are the skills that are lacking?

**Mr. Parsons:** Well, one of the key skills that is missing is flexibility. In a small firm a person has to be able to do a variety of tasks, and I think there is one thing that I would just like to leave this group with and hopefully you could carry it on to your colleagues and that is that to train someone to do a task, to weld a bolt on to a frame or whichever, whatever, in many small firms, confidence that that job is done safely and all of those things are critical, but you also have to be able to fill out the bill. You also have to be able to anticipate the customer's future needs, you also have to be able to answer the telephone.

These are a wide range of not only technical skills but interpersonal skills. You have to be able to work under pressure, you have to be able to work with a small team of people, you have to be able to grab a task even before it is assigned in some cases to be an effective employee in a small firm. I think there is an element of rigidity that is built into the system which we dealt with in a paper, a consultation paper to Minister MacDonald in 1984—it is in the library of Parliament—which deals with this issue of rigidity and training and how we put more flexibility into the training of people as a critical issue in how we meet these needs of small business.

**The Chairman:** Senator Marsden.

**Senator Marsden:** I am not sure where we are. Have you finished your presentation? I have a series of questions, but I would be happy to wait

**Mr. Parsons:** I think we can go to questions. I mean, there are conclusions that we may need to address a bit later on.

**Senator Marsden:** Thank you very much. This is extremely helpful and very interesting data, as the Chairman of the subcommittee has said.

I would like to come back to the first table we talked about on page 3 where the respondents to your interviews indicated that willingness to work was one of their major problems.

**[Traduction]**

d'autres sujets qui intéressent directement le Sous-comité. Les petites entreprises et les sans-emploi ne sont pas sur la même longueur d'onde. Il faudrait les aider à s'ajuster les uns aux autres.

**Le président:** C'est exactement ce que nous pensons. Il faut corriger ce manque de compétence, mais pour que votre témoignage soit utile, la sénatrice Marsden et moi-même devront vous poser des questions qui vous sembleront peut-être inamicales; c'est pour lui donner plus de poids. Toutefois, la sénatrice Marsden est plus subtile que moi.

**M. Parsons:** Si vous le voulez, je peux continuer à parler de—

**Le président:** Nous aimerions que vous nous parliez plus longuement de la compétence. Quelles sont les compétences qui font défaut?

**M. Parsons:** L'une des principales compétences qui font défaut, c'est la polyvalence. Dans une petite entreprise, une personne doit être capable d'accomplir une foule de tâches et c'est ce que je veux vous faire comprendre pour que vous en fassiez ensuite part à vos collègues. Pour travailler dans une petite entreprise, il faut pouvoir accomplir une foule de tâches, mais il faut aussi être capable de préparer une facture, de prévoir les besoins du client et de répondre au téléphone.

On ne parle pas seulement ici de compétences techniques, mais compétences sur le plan des relations interpersonnelles. Il faut être capable de travailler sous pression au sein d'une petite équipe et, dans certains cas, de faire quelque chose avant qu'on vous le demande pour être un employé efficace dans une petite entreprise. Je pense que le système comporte un élément de rigidité dont nous avons parlé dans un document de consultation que nous avons remis au ministre MacDonald en 1984. Il est à la Bibliothèque du Parlement. Ce document porte sur la rigidité et la formation, et sur la façon de donner une formation plus polyvalente aux travailleurs afin de mieux répondre aux besoins des petites entreprises.

**Le président:** Sénatrice Marsden.

**Le sénateur Marsden:** Je ne sais trop où nous en sommes rendus. Avez-vous terminé votre exposé? J'ai une série de questions à vous poser, mais je peux fort bien attendre.

**M. Parsons:** Je pense que vous pouvez poser vos questions. Il y a des conclusions dont nous pourrions peut-être parler un peu plus tard.

**Le sénateur Marsden:** Je vous remercie beaucoup. Les données que vous nous avez fournies sont très intéressantes et très utiles, comme l'a mentionné le président du Sous-comité.

J'aimerais revenir au tableau de la page 3 dans lequel on constate que la volonté de travailler est l'un des principaux problèmes des répondants.

*[Text]*

Do you have any longitudinal data? In other words, was it ever any different? Have young people always had a period of adjustment to the labour market which their employees would notice?

**Mr. Parsons:** One of the things we do have is that we did this exact work in 1981 with very little change and that's quite disconcerting.

**Mr. Graham, National Affairs Officer:** The change has generally been an increase in the shortage of qualified labour and an increase in the number of vacancies per firm reporting a shortage of qualified labour, but your reference to young people perhaps is of some relevance because two-thirds of young people get their first job in a small business, and at any one point in time, 70 percent of small businesses are training young people and providing on-the-job training.

**Senator Marsden:** One of my students just did quite an extensive analysis of a long-term placement program in Toronto last summer, and the biggest complaint of the employers was that students did not want to work or the willingness to work in a flexible fashion, and the biggest complaint of the students was that the employers weren't really serious about hiring them in the first place, did not take them seriously as workers. You could see this grey passage of the worker and the employer without any connectiveness, and as you have just said, in small business, you are perpetually in a situation of training new people.

**Mr. Parsons:** And usually young people.

**Senator Marsden:** So what is your answer to that problem if you agree that this is not a problem of this generation, it is not even necessarily a problem of motivation, it is an ongoing problem. How would you get at it?

**Mr. Parsons:** Well, I think the depth of this problem is what we are talking about, and I think you cannot makeshift an answer to this. You have to get back into the education suspect. Our members have voted and have put before them—and you will see in the appendix compulsory examinations, vis-à-vis high school diplomas—and I think that not only do we have to get to the root of the educational problem, and this has been well-documented in the Star, and the Goldfarb data I think backs up much of what we are saying, but the Federal Government's stake in all of this is to get value for their buck when it comes to the education system.

We have not only the three R's in literacy and those problems, but also the entrepreneurial culture, the importance of small business to the economy. There are cultural barriers to people working in small business. I mean, our society is just now beginning to realize that small business creates the bulk of jobs.

I think that you cannot make the kind of changes to which you are referring without going back and making these changes in the education system.

**Senator Marsden:** And may I ask, Mr. Chairman, if we put the question to you in this forced-choice fashion, in terms of the experience of the organization, do you prefer people who

*[Traduction]*

Avez-vous des données longitudinales? En d'autres termes, n'en a-t-il pas toujours été ainsi? Ne faut-il pas toujours aux jeunes un certain temps pour s'adapter au marché du travail?

**M. Parsons:** Je tiens à préciser que nous avons fait le même sondage en 1981 et que nous avons obtenu à peu près les mêmes résultats. C'est assez alarmant.

**M. Graham, agent des affaires nationales:** On a constaté que la pénurie de personnel compétent s'était accentuée et que le nombre de postes vacants dans chaque entreprise où il y avait une telle pénurie avait augmenté, mais l'allusion que nous avez faite aux jeunes a peut-être une certaine pertinence parce que les deux tiers des jeunes qui commencent à travailler sont recrutés par de petites entreprises. Soixante-dix pour cent des petites entreprises forment des jeunes sur le tas.

**Le sénateur Marsden:** Un de mes étudiants a fait une analyse approfondie d'un programme de placement à long terme à Toronto l'été dernier. Les employeurs ont surtout reproché aux étudiants de ne pas vouloir travailler ou de ne pas être polyvalents, tandis que les employés ont surtout reproché aux employeurs de ne pas être vraiment intéressés à les embaucher, de ne pas les prendre au sérieux en tant que travailleurs. Comme vous pouvez le voir, il y a une zone grise, et comme vous l'avez mentionné, les petites entreprises sont constamment en train de former de nouveaux employés.

**M. Parsons:** Habituellement des jeunes.

**Le sénateur Marsden:** Quelle est donc votre réponse à ce problème si vous convenez que ce n'est pas un problème propre à cette génération. Ce n'est même pas nécessairement un problème de motivation, c'est un problème constant. Quelle est votre solution?

**M. Parsons:** Je pense que nous touchons au cœur du problème d'éducation. Nos membres ont voté—et vous verrez dans les examens obligatoires joints en annexe, vis-à-vis des diplômes d'études secondaires—et je pense qu'il faut s'attaquer au cœur du problème de l'enseignement—cela a été démontré dans le Star, et les données Goldfarb appuient nos dires. Par ailleurs le gouvernement fédéral aurait tout intérêt à rentabiliser ses investissements dans le système d'éducation.

Il y a non seulement les trois bases de l'enseignement et d'autres problèmes semblables, mais aussi la culture d'entreprise et l'importance de la petite entreprise pour l'économie. Des obstacles culturels se dressent devant les gens qui travaillent dans de petites entreprises. Notre société commence à peine à se rendre compte que ce sont les petites entreprises qui créent la plupart des emplois.

Je ne pense pas qu'on puisse apporter les changements dont vous avez parlé sans modifier d'abord le système d'éducation.

**Le sénateur Marsden:** Puis-je demander au témoin, monsieur le président, si les employeurs préfèrent embaucher des personnes qui ont reçu une formation en alternance, qui sont

[Text]

have come from co-op education, from graduated school without co-op education, from community college of one kind or another or from universities? Do you rank order those as sources or are those a relevant category?

**Mr. Parsons:** I regret not having brought this paper, which is the '84 consultation paper to Mr. MacDonald. This is now back to June of '82, but we did rank out elementary, secondary, secondary general, college and universities, and there are a wide range of responses to these and I would be pleased to share them with you.

I think that elementary ranked the highest. There was a very large medium range and the lowest response was to general secondary school education in terms of the rating of the kind of job-educational institution for doing it.

I would suggest that by your question it may be useful that we repeat that data like we did in a longitudinal sort of way.

**Senator Marsden:** Because in the Special Senate Committee on Youth, I think a lot of motivation for this one arose from that experience. In looking at the co-operative education program, we were impressed with the extent to which it was successful, at least from the point of view of students and teachers.

Do you know if small business people get involved in co-op education to any great extent?

**Mr. Parsons:** I don't have the numbers. We may have that data.

**Senator Marsden:** But your impression.

**Mr. Parsons:** My impression would be that, if small business were given those four choices you outlined earlier, a co-op student would be very attractive.

**Mr. Graham:** One of the problems with the co-op program for the educational institution involved in the program would be dealing with the small business. If you have a reasonably large class, it is difficult placing that many students with individual employers. Where a student of high school would be placed in the afternoons and go to school in the morning on a one-to-one basis, it works well in small towns and rural areas in addition to cities.

Every high school in the province of Ontario has a co-op program not always used, but it is available. It is relatively new.

**Mr. Graham:** Is it well advertised?

**Senator Marsden:** Well, I don't think it is as well advertised as would be useful, but could drive some real potential in terms of what you're skaying, but I will go on to one more question, Mr. Chairman.

**The Chairman:** All the questions you like. They are good.

**Senator Marsden:** Of all the programs which the Federal Government has had in any government, this one, the previous one, to involve people not in the labour market in retraining for the labour market, for young people, for older people return-

[Traduction]

diplômées d'une école des études supérieures, qui n'ont pas reçu une formation en alternance, qui sont diplômées d'un collège communautaire ou d'une université? Faites-vous cette distinction ou s'agit-il d'une catégorie pertinente?

**M. Parsons:** Je regrette beaucoup de ne pas avoir apporté le document de consultation que nous avons remis à M. MacDonald en 1984. Il faut remonter à juin 1982, mais nous avons établi les catégories suivantes: niveau élémentaire, niveau secondaire, niveau secondaire général, niveau collégial et niveau universitaire. Il y a eu beaucoup de réponses à cela, et j'aimerais les partager avec vous.

Je pense que le niveau élémentaire a obtenu la plus haute cote. Il y avait un très large éventail moyen, et c'est l'éducation de niveau secondaire général qui a obtenu le plus faible taux de réponse quant au genre d'établissement emploi-éducation nécessaire à cette fin.

Je tiens à rappeler que les données que nous avons obtenues ont un caractère longitudinal.

**Le sénateur Marsden:** Au cours des travaux du Comité sénatorial spécial sur la jeunesse, je pense que cette expérience a été une grande source de motivation. Nous avons été impressionnés par le succès qu'a obtenu le programme de formation en alternance, du moins auprès des étudiants et de enseignants.

Savez-vous si les petites entreprises s'intéressent à la formation en alternance?

**M. Parsons:** Je n'ai pas les chiffres précis. Nous avons peut-être des données à ce sujet.

**Le sénateur Marsden:** Quelle est votre impression?

**M. Parsons:** Je pense que si l'on donnait aux petites entreprises les quatre choix que vous avez faits tout à l'heure, l'étudiant qui a reçu une formation en alternance serait un candidat intéressant.

**M. Graham:** L'un des problèmes du programme de formation en alternance pour l'établissement d'enseignement qui y participe, c'est que le programme concerne de petites entreprises. Si vous avez une classe assez nombreuse, il est difficile de placer tous les étudiants. Lorsqu'un étudiant de niveau secondaire veut travailler l'après-midi et aller à l'école l'avant-midi, c'est assez facile dans les petites villes et dans les régions rurales, sans parler des villes.

Tous les établissements d'enseignement secondaire de l'Ontario ont un programme de formation en alternance qui n'est pas toujours mis en application. C'est assez nouveau.

**M. Graham:** Est-il connu?

**Le sénateur Marsden:** Je ne pense pas qu'il soit aussi connu qu'il le devrait, mais il pourrait présenter certains avantages réels. J'aimerais poser une autre question, monsieur le président.

**Le président:** Posez toutes les questions que vous voulez. Elles sont pertinentes.

**Le sénateur Marsden:** Parmi tous les programmes du gouvernement fédéral, le programme de formation en alternance, qui consiste à aider les sans-emploi à se recycler, est-il celui qui obtient le plus de succès?



[Text]

ing, for re-entering people, from your point of view, which have been the most successful?

**Mr. Parsons:** It is difficult for me to bring it into historical perspective because I haven't been here that long. I have only been in my present position for a year, so I can't go back too far, but there was generally quite a good acceptance to the SEED (Student Employment/Experience Development) program.

**Senator Marsden:** To SEED.

**Mr. Parsons:** And I could follow-up and give you some more information.

**Senator Marsden:** Dealing with it more conceptually, do you like wage subsidy or support for the worker to train part of the time, work with you part of the time; do you like programs with child care? What do you see as the optimal way of getting would-be workers into the small business sector?

**Mr. Parsons:** Well, I think the most important point is not getting them into small business, but the individual has to take the training upon themselves. My and CFIB's disposition on this is that we have to find a way for individuals to take their own responsibility for their own training. They ultimately have job mobility. People do not work for one firm anymore. They go to a variety of jobs and consequently, the benefits of training are going to accrue to the individual.

We have a vote from our members that indicates that in fact people should be allowed to train while they are on unemployment insurance, for example. We would also be disposed to monies being available to private sector trainers which is always an issue of great controversy and has been over the last year. The government was using money essentially that government agencies and non-profit organizations used for funding.

**Mr. Graham:** I think the fundamental thing is the basic skills. Obviously a new employee is less affected during the training period, and there is something to be said for the form of wage subsidy during this training period. For instance, the internal effective evaluation of the SEED program suggested that this may have been extra money without actually creating any jobs. Although the take-up on the SEED program was reasonably good, the question is did the SEED program accomplish anything except for spending money.

**Senator Marsden:** Do you think it allowed some people the opportunity to gain new skills leaving aside the employment question but training?

**Mr. Graham:** The question is whether these people would have gained these skills with or without the SEED program. There was some discussion within the department as to how effective the program had been, and from the small business community, it seems to be a reasonably effective program, but it might have been just as effective had it not existed. The same number of people may have picked up the same skills.

**Senator Marsden:** You have a turn.

[Traduction]

**M. Parsons:** Je peux difficilement vous répondre parce que j'ai été nommé au poste que j'occupe il y a à peine un an. Je pense toutefois que le programme Emploi d'été/Expérience de travail est généralement bien accepté.

**Le sénateur Marsden:** Le programme Emploi d'été/Expérience de travail.

**M. Parsons:** Je pourrais vous donner d'autres renseignements à ce sujet.

**Le sénateur Marsden:** Pour ce qui est des principes, croyez-vous qu'on devrait subventionner le travailleur pour qu'il acquière une formation à temps partiel? Êtes-vous en faveur des programmes qui comportent des services de garde? À votre avis, quelle est la meilleure façon de diriger les demandeurs d'emploi vers la petite entreprise?

**M. Parsons:** À mon sens, ce qui importe le plus ce n'est pas de diriger les travailleurs vers la petite entreprise, mais de les amener à se rendre compte que la formation, c'est leur responsabilité. La FCEI pense comme moi qu'il faut que les travailleurs prennent en main leur propre formation. La mobilité d'emploi existe. Les gens ne demeurent plus au service du même employeur pendant toute leur vie. Ils changent d'emploi et ce sont eux, plutôt que l'entreprise pour laquelle ils travaillent, qui profitent de leur formation.

Nos membres ont décidé par vote qu'il faudrait permettre aux chômeurs d'acquérir une formation pendant qu'ils touchent de l'assurance-chômage. Nous accepterions aussi que l'on finance les services de formation privés, question qui suscite toujours une grande controverse comme cela a été le cas au cours de l'année. À l'heure actuelle, le gouvernement finance essentiellement des programmes gouvernementaux et des organismes à but non lucratif.

**M. Graham:** La formation de base est ce qui importe vraiment. Un nouvel employé est naturellement moins touché pendant sa formation et l'idée de lui verser une subvention salariale pendant cette période a du bon. Selon l'évaluation interne qui en a été faite, le programme EEET n'aurait peut-être pas vraiment créé d'emplois. Même si le programme a connu assez de succès, il faut se demander s'il a effectivement atteint son objectif.

**Le sénateur Marsden:** Sans égard à la question de l'emploi, croyez-vous que le programme a permis à certaines personnes de diversifier leur expérience professionnelle?

**M. Graham:** Ce qu'il importe de savoir, c'est si ces personnes auraient acquis cette formation sans le programme EEET. Les fonctionnaires du Ministère divergeaient d'avis quant à l'efficacité du programme et si la petite entreprise y a fait bon accueil, il se peut que son existence n'ait rien changé. Le même nombre de personnes auraient peut-être acquis la même formation sans le programme.

**Le sénateur Marsden:** C'est à votre tour.

[Text]

**The Chairman:** What do you means they should take responsibility for their own training?

**Mr. Parsons:** I think it is incumbent in today's society with the markets which we are now being forced to compete in that people have in face realized that they have to bring their own initiative and responsibilities to be a competent employee. I don't think you can force people to be trained. They have to take it upon themselves.

We can essentially plan our economy as much as we like and try and do some of these things that we have tried in the past, but there is no evidence that unless people take it upon themselves, the motivation, and the motivation is there, whether you are going to have any success.

I think that training people to do one specific skill may in fact have been a useful way, since we are a capital-intensive economy, in that we had big industries and they were all hiring lots of people, but that's no longer the case. Some people may not like that; some people may like it. There is a new age coming and the jobs are not there in big business where there are hierarchal tasks, and I think that the reality of this new environment is going to force people to take that responsibility upon themselves because how do you train people to—

**The Chairman:** Starting at what age?

**Mr. Parsons:** I think you can start at a very young age. I think it should be part of the school system. They should train people to have these would-be skills. I don't know. I am not an educator. I don't know if that should happen at grade 3, 4 or 5, but he values of entrepreneurship and these cultural issues of which we speak, taking responsibility for your own training and how you are going to work in this environment.

**The Chairman:** I am an advocate of exit exams and that sort of thing; however, isn't there a lack of taking over responsibility on the part of business here when we see what other countries do? In Germany, really small business, say, a one carpenter carpentry business, takes on an apprentice in a formal contract as between the businessman and the apprentice and accepts to teach a set of skills that are prescribed by the organization of independent carpenters, if you like, the union, the government, and we have talked to these businessmen and they say we train because it is good for the country. We have got to do it, and do you get any money out of it?

We saw one business that said no, we are losing money and there were experts who said yes, indeed they are losing money and we said why don't you stop the training or what obliges you and they said it is not proper. It is good for the country.

Do you see any hope that this kind of attitude might develop over here? I mean, there are some firms that came to us and said yes, they train. B.C. Tel trains a lot, IBM trains a lot and they take them in and they give them 29 weeks of training to start with. They spend over 5 percent of their payroll on training and in other countries—Germany, Austria—tiny firms do the same. Why not here?

**Mr. Parsons:** We did some work in this are, and 70 percent of CFIB members during the course of any one year are in fact training employees. The estimated cost of that training is

[Traduction]

**Le président:** À votre avis, comment les travailleurs doivent-ils prendre en main leur propre formation?

**M. Parsons:** Dans la société d'aujourd'hui où il faut être compétitif sur le marché de l'emploi, il incombe à chacun de s'assurer qu'il possède la compétence voulue. On ne peut pas pousser les gens à se former. Il faut que la décision vienne d'eux.

Nous pouvons planifier notre économie autant que nous le voulons et reprendre certaines des formules que nous avons déjà essayées, mais si les gens manquent de motivation et n'ont pas pris en mains eux-mêmes leur propre formation, je doute qu'on obtienne les résultats escomptés.

Étant donné notre économie capitalistique, il était peut-être bon dans le passé de former les gens pour un emploi donné puisque les grandes entreprises recrutaient beaucoup d'employés. Ce n'est plus le cas. Certains le déplorent, d'autres non. La situation évolue et les grandes entreprises où les fonctions sont hiérarchiques n'offrent plus autant d'emplois. Voilà pourquoi les gens devront prendre en main leur propre formation.

**Le président:** À partir de quel âge?

**M. Parsons:** Très jeunes. Les écoles devraient donner une certaine formation. Je ne suis pas un spécialiste de l'éducation. Je ne sais pas si cette formation doit débiter en 3<sup>e</sup>, en 4<sup>e</sup> ou en 5<sup>e</sup> année, mais il faut initier les élèves très jeunes à l'esprit d'entreprise et les amener à se rendre compte qu'il leur faudra prendre en main leur propre formation.

**Le président:** Je suis en faveur des examens et des mesures de ce genre. Je me demande toutefois si l'entreprise ne refuse pas d'accepter certaines responsabilités compte tenu de ce qui se fait dans d'autre pays. En Allemagne, par exemple, une petite entreprise qui peut ne compter qu'un seul menuisier peut s'engager par contrat à former un apprenti et à lui enseigner le métier conformément aux directives de l'organisation des menuisiers indépendants, le syndicat si vous préférez, ainsi que celles du gouvernement. Ces hommes d'affaires acceptent de le faire pour le bien du pays. Nous leur avons demandé si on les payait pour former des employés?

Certains hommes d'affaires et certains spécialistes nous ont affirmé que cette formation leur faisait perdre de l'argent, mais ils refusent de l'abandonner parce que ce serait contraire aux intérêts du pays.

Croyez-vous que nous pourrions en faire autant au Canada? Certaines entreprises nous ont dit s'occuper de la formation de leurs employés. B.C. Tel et IBM donnent 29 semaines de formation aux nouveaux employés. Cette entreprises consacrent plus de 5 p. 100 de leur masse salariale à la formation. Dans des pays comme l'Allemagne et l'Australie, les petites entreprises en font autant. Pourquoi ne feraient-elles pas la même chose au Canada?

**M. Parsons:** Les recherches que nous avons menées sur le sujet nous permettent d'établir que 70 p. 100 des membres de la FCEI forment des employés chaque année. On estime le

## [Text]

approximately \$10,000 per employee. Small business is the number one trainer of people.

This training is going on. I think that small firms in Canada don't need to take a back seat to anyone. The structures or how you may formalize this process I think is a fairly legitimate discussion. The fact that this work is going on is I think not well-known and it is something that we have been trying to deal with. We had a long discussion with Mr. Allmand at the House committee (The Standing Committee on Labour, Employment and Immigration) hearings on this same topic. The training is going on in small firms.

**Senator Marsden:** If I may ask, could you tell us a bit about how it might become more formalized? Would you integrate it with provincial curricula at the community college or high school level or any other level? Would you like to see a more formal program certification which could then be transferred from one firm to another or would you like to see some kind of certification or standard of those people who are actually doing the training?

**Mr. Graham:** I would think one of our concerns about having too formal instruction in the system was mentioned in reference to the Goldfarb data that was recently in the *Toronto Star*, showing that so many of the training programs that exist now are training people for jobs that don't exist, are training people for the wrong sets of skills.

So whatever system is set up has to be flexible enough and broad enough that it doesn't take people and train them for a particular set of skills, whether those are the skills that are needed. So I think it is important to avoid being too formal in the training.

**Mr. Parsons:** I think this needs to be done at the local level as opposed to a provincial or federal level. I think you need to do this at the school system. Integrate the school system into it early on.

There are issues of community development. This country is going to have to face one way or the other single industry towns. Some of these things have been coming along, and these are all going to have to be integrated into it. I don't have an answer more specific than that, but all the data that we have speaks against a centrally planned—doing this from Ottawa to us seems to be the least effective way of doing it.

**Senator Marsden:** I understand that, but, for example at the Brandeis School of Employment Studies, they would argue that unless you give somebody a certificate that they can carry away—I mean, accomplished at a certain level of learning of a skill—that you really aren't capable in the mind of the worker or in the mind of the employer.

Is certification something you support?

**Mr. Graham:** I would think that for our members, work experience is more important than a piece of paper.

**Senator Marsden:** You mean that they can get a letter from their employer saying so and so worked here?

**Mr. Graham:** Having spent a certain amount of time working in an area however they get that work experience, it demonstrates a number of things. If our members under this

## [Traduction]

coût de cette formation à quelque 10 000 \$ par employé. C'est la petite entreprise qui forme le plus d'employés.

Cette formation se fait. Les petites entreprises canadiennes font leur part dans ce domaine. On peut discuter légitimement de la façon dont on peut structurer le processus. Très peu de gens savent que la petite entreprise s'occupe autant de formation et nous voudrions que cela change. Nous avons longuement discuté de la question avec M. Allmand lors d'une des séances du Comité permanent du travail, de l'emploi et de l'immigration de la Chambre des communes. Les petites entreprises font de la formation.

**Le sénateur Marsden:** Comment pourrait-on structurer cette formation? Faudrait-il l'incorporer au programme provincial suivi dans les collèges communautaires ou les écoles secondaires? Voudriez-vous que la formation soit couronnée par un diplôme qui serait reconnu par toutes les entreprises ou voudriez-vous qu'il y ait un processus d'accréditation des entreprises qui font de la formation?

**M. Graham:** Nous avons déjà fait part de nos réserves au sujet d'un programme trop rigide lorsque nous avons parlé des données tirées de l'étude Goldfarb qui sont parues récemment dans le *Toronto Star*. Cette étude montre que trop de programmes de formation visent à former des gens pour des emplois qui n'existent pas ou pour des emplois qui vont disparaître.

Quel que soit le système qu'on adopte, il faut qu'il soit suffisamment souple pour former les gens en fonction des besoins. Je crois qu'il faut éviter d'adopter un système trop rigide.

**M. Parsons:** La formation doit être réglementée au niveau local plutôt qu'au niveau provincial ou fédéral. Il faut faire participer le système scolaire aussitôt que possible.

Toutes ces questions sont liées au développement communautaire. Ce pays devra résoudre le problème que posent les villes à industrie unique. La situation n'est pas nouvelle et il faudra bientôt y faire face. Je ne peux pas vous donner une réponse plus précise, mais toutes les données dont nous disposons semblent s'opposer à un système trop central. Ce serait une erreur, à notre avis, de tout centraliser à Ottawa.

**Le sénateur Marsden:** Je vous comprends, mais à la *Brandeis School of Employment Studies*, par exemple, on soutient qu'il faut donner un diplôme transférable qui atteste la formation reçue pour que l'employeur et l'employé lui-même y attachent une certaine importance.

Etes-vous en faveur d'un diplôme?

**M. Graham:** Je crois que nos membres attachent plus d'importance à l'expérience professionnelle qu'au diplôme.

**Le sénateur Marsden:** Vous voulez dire que vos membres donnent une lettre à leurs employés attestant de la formation qu'ils ont reçue.

**M. Graham:** L'employé qui exerce des fonctions depuis un certain temps a acquis une certaine formation. Si, comme Bill l'a déjà dit, un employé manifeste le désir de travailler, nous en



[Text]

broad category, which Bill discussed earlier, show a willingness to work, the work experience in itself demonstrates that this is a person who is prepared to deal with the work experience and then the work experience in a more specific area shows that they have the skills to deal with that area.

**Senator Marsden:** To another employer.

**Mr. Graham:** Yes, to another employer, and that is probably more convincing to an employer than X number of skills.

**Senator Marsden:** How does the employee feel about his or her skills? It is not just the next employer. It is also that sense of security that comes from knowing other people recognize your skills.

**Mr. Parsons:** Yes, I think it is critical to an award of achievement. That's what we do when we graduate people from high school. I think what's happened is—and it is very sad to say—but the worth of that piece of paper that says someone has graduated from high school has diminished and it has not just diminished with in small business people, it has diminished with society, and the solutions which we see together, there are no easy solutions.

**The Chairman:** You would like a tougher standard for high schools, wouldn't you?

**Mr. Parsons:** Yes.

**The Chairman:** And you would like a high school diploma that means certain things. In other words, that high school diploma would have to say yes, they are competent in their mother tongue, they are also competent in a certain amount of mathematics and they have a certain amount of general knowledge and maybe, as the Germans do, they have been given some social skills such as training to be more innovative, to be cooperative, to show team spirit, to be a leader when necessary, and they do that by Grade 10 in Germany.

You would like such a thing, from what I can gather from what you have said. A paper that means something concrete so that a businessman can see "high school graduate". That would mean something.

**Mr. Graham:** That would address many of the concerns our members express about both the work attitude and the basic skills.

**The Chairman:** And how can you argue for that and not argue also for certification about what one learns while working with a small business person as they do in other countries and an obligation on the small business person to teach a set of skills that are recognized so that there is an incentive for the youngster who comes to your shop to work hard and acquire that certificate and have a portable instrument that is transparent, as transparent as what it means as the high school diploma.

Where he can go to the next employer and say look, I am a trained mechanic. I worked for Mr. Parsons and I now have a diploma because I passed an exam after working under his kindly stewardship. Why shouldn't we have that?

[Traduction]

concluons qu'il est disposé à acquérir une expérience professionnelle et l'expérience particulière qu'il acquiert par la suite lui permet de remplir ses fonctions.

**Le sénateur Marsden:** Est-ce que cela satisfera un autre employeur?

**M. Graham:** Oui. Un autre employeur attachera sans doute plus d'importance à cette formation qu'à l'acquisition d'un nombre X de connaissances.

**Le sénateur Marsden:** Que pense l'employé de cette formation? Il ne faut pas songer simplement à ce que pense le prochain employeur. Le fait de savoir que d'autres personnes reconnaîtront votre formation vous donne un certain sens de sécurité.

**M. Parsons:** Oui, je crois qu'il importe de reconnaître la réussite. C'est ce que nous faisons en donnant un diplôme d'études secondaires. Malheureusement, ce diplôme ne vaut plus ce qu'il valait autrefois et ce n'est pas simplement la petite entreprise qui n'y attache plus beaucoup d'importance, mais toute la société. Il n'y a pas de solution facile à ce problème.

**Le président:** Vous aimeriez que les normes soient plus rigoureuses à l'école secondaire, n'est-ce pas?

**M. Parsons:** Oui.

**Le président:** Vous voudriez que le diplôme d'études secondaires vaille quelque chose. Autrement dit, ce diplôme devrait attester la connaissance de la langue maternelle, des mathématiques et d'une certaine culture générale. Comme cela se fait en Allemagne, dès la dixième année, il faudrait peut-être aussi apprendre aux élèves comment être innovateurs et coopératifs et comment manifester un esprit d'équipe et de leadership au besoin.

Je conclus de vos propos que vous aimeriez un système semblable. Le diplôme d'études secondaires signifierait alors quelque chose.

**M. Graham:** Nos membres se plaindraient ainsi sans doute moins de l'attitude des élèves envers le travail et de leur formation de base.

**Le président:** Dans ce cas, pourquoi n'êtes-vous pas aussi en faveur d'un diplôme qui, comme dans d'autres pays, couronnerait la formation qu'un employé acquiert dans une petite entreprise et qui signifierait tant pour l'employé que pour l'employeur autant qu'un diplôme d'études secondaires.

Le diplôme attestant la formation de mécanicien, serait reconnu par le prochain employeur. Un employé pourrait dire qu'il a travaillé sous la direction de M. Parsons et qu'il a

[Text]

**Mr. Parsons:** I don't want to give the impression that we are against that sort of thing. The point I am making is the piece of paper has to be meaningful, and I am not against the piece of paper or against them getting the training, so we are not arguing on those things. I think that the certification and the paper and to wave it around and say I am a mechanic, one of the problems with that and the drawbacks of it is some people say that's all they want to be or I am this for now.

I think that that's a dangerous path to be leading people on, and especially if there are no jobs there in that particular case. I would not be against the scenarios that you outlined earlier.

**Senator Marsden:** Can you follow up on that earlier statement you raised, and I understand why, the question of doing this at the local level. In other words, it really needs to be close to what's going on, and I quite see your point.

On the other hand, the labour market is not a logical labour market anymore. People in this country go back and forth across the country, especially young people, and many of our national policies directly force people to go back and forth. So that piece of paper has to mean something in a very broad context.

We know what the provincial barriers to skilled workers are, but let's assume we can do something about that. Let me put this choice to you. One is to do what we have been talking about now, to have some higher, more general level of certification which has meaning in every province and territory, but the alternative is what the Communications Workers of America propose in their future work report which is that you join the union not as an electrician or a clerk or whatever, but you become a communications worker in the industry and that union undertakes to retrain you, recycle you, put you in different jobs, give you some sense of security in between.

In other words, the old brotherhood notion as opposed to industrial unions. What do you think of either of those and do you seem to have any Canadian version of that which might be of some use?

**Mr. Parsons:** The part you stated about labour mobility and the huge issues it raises in Canada is one of the reasons why this would be done at the local level. If those barriers were removed, one might do them at in fact the location of the business. I wouldn't presume one over the other. The issues facing the trade union movement, how they in fact retrain those workers, and what they are talking about here is flexibility. I could not speak against—

**Senator Marsden:** Would you be in favour of that?

**Mr. Parsons:** To the degree that that sort of retraining was done either in the company or the union. I was certainly in favour or would be in favour of flexibility and to the degree that that would accommodate that, yes.

**Senator Marsden:** And wouldn't it be more helpful to small business people who are, you know, over-burdened with all

[Traduction]

obtenu son diplôme après avoir réussi ses examens. Pourquoi n'aurions-nous pas un système semblable?

**M. Parsons:** Je ne voudrais pas donner l'impression que nous sommes opposés à un tel système. Ce qui importe, c'est que les diplômes valent quelque chose et je ne m'oppose pas au diplôme lui-même, ni à la formation. L'inconvénient de ce système, c'est qu'on forme quelqu'un pour un domaine bien particulier sans le préparer à devoir changer de métier un jour.

Je crois qu'il serait dangereux de leurrer ainsi les gens, particulièrement s'il n'y a pas d'emplois dans le domaine qu'ils ont choisi. Je ne m'oppose pas aux scénarios que vous avez proposés plus tôt.

**Le sénateur Marsden:** Pourriez-vous revenir sur ce que vous avez dit plus tôt au sujet du fait que la formation devrait se faire à l'échelle locale. En d'autres termes, vous voudriez que la formation se fasse là où se trouvent les emplois et je vous comprends.

Par ailleurs, le marché du travail n'est plus un marché logique. Les gens déménagent beaucoup maintenant, en particulier les jeunes, et bon nombre de nos programmes nationaux les y obligent. Il faut donc que ce diplôme soit reconnu à l'échelle nationale.

Nous savons qu'il existe des obstacles à la circulation d'une province à l'autre des travailleurs spécialisés. Laissons de côté ce problème pour l'instant. Voyons les choix qui s'offrent à nous. Nous pourrions, comme nous en avons discuté, prévoir un diplôme qui serait reconnu d'une province à l'autre. Par ailleurs, comme le proposent les *Communications Workers of America* dans leur rapport, une personne pourrait se joindre à un syndicat non pas en tant qu'électricien ou commis, mais comme travailleur des communications et le syndicat verrait ensuite à le former, à le recycler, à lui trouver différents emplois et à lui donner la sécurité nécessaire entre deux emplois.

Autrement dit, c'est la fraternité par opposition aux syndicats industriels. Que pensez-vous de ces choix et existe-t-il quelque chose de semblable au Canada dont nous pourrions nous inspirer?

**M. Parsons:** La question de la mobilité de la main-d'œuvre et les problèmes qui en découlent expliquent pourquoi la formation doit se faire à l'échelle locale. Si ces obstacles à la mobilité sont supprimés, la formation pourrait se faire sur les lieux mêmes de l'emploi. Je n'ai pas de préférence pour une solution ou l'autre. Le problème qui se pose au mouvement syndical, c'est de savoir comment former ces travailleurs et comment le faire avec souplesse. Je ne m'oppose pas...

**Le sénateur Marsden:** Êtes-vous en faveur d'un tel système?

**M. Parsons:** Pourvu que le recyclage se fasse au sein de l'entreprise ou du syndicat. La souplesse est essentielle et si un tel système peut la favoriser, j'y serais favorable.

**Le sénateur Marsden:** Est-ce que les petites entreprises, qui connaissent suffisamment de problèmes comme nous le savons

[Text]

kinds of problems, which we all recognize in many cases, if in fact there was more labour management cooperation of that nature; that workers in the metal industry could join the metal workers and come to you through a variety of means? Is there any movement in that direction?

**Mr. Parsons:** Well, historically in Canada, we have had very, very flexible union contracts. I appeared before the post office the other day. I mean, the inflexibility and the intransigence in the collective agreement for truck drivers doing letter carrier jobs is just horrendous.

A number of the collective agreements under the guise of job security do not allow this type of flexibility and this sort of movement. I mean, as soon as you leave a union in some cases in this country, you lose all your seniority. If there isn't a union job and you say well, I am going to go and there is a small business and then you make a commitment on a contract or whatever and they call you back and you don't go, you lose all your seniority.

I think that these issues which you raise are probably better addressed to some union people.

**Senator Marsden:** We have done that.

**The Chairman:** Could Christine ask a couple of questions.

**Miss Dearing:** I have two questions. What is the average level of educational attainment of the employees or your members? Have you done any surveys on that?

**Mr. Parsons:** I think the bulk of them have high school level education, and I would like to check on that and get back to you.

**Miss Dearing:** That would be great if you could get back to us on that.

**Mr. Graham:** On that area, I think it is interesting that of the jobs that our members specified that they would be interested in hiring in, I believe 17 percent were in areas that would be clearly above that, engineering, scientists, managerial, administrative, so a good portion of the areas that we are looking in would be at the higher level.

**Miss Dearing:** Although there are a lot in clerical and sales that would presumably be at the high school level.

**Mr. Parsons:** Yes.

**Miss Dearing:** With respect to workers being responsible for pursuing their own training, you mentioned that high schools aren't necessarily turning out the kinds of future employees that you would like to see. I would think that someone who has been out of the labour market for, say, six or eight months would also be in a position of relative ignorance with respect to what the labour market is looking for.

I am wondering if, with a little more information from small business and medium business, workers would be better able to get those skills that are needed in the workplace?

**Mr. Parsons:** I think that's the major reason why we have pursued this data. We are trying to build up things to share with the government. Very little is known about small business, and we are essentially the ones who are providing the

[Traduction]

tous, n'y gagneraient pas s'il y avait plus de collaboration syndicale-patronale de ce genre. Ne serait-il pas bon que l'industrie de transformation des métaux collabore avec le Syndicat des métallurgistes pour mettre sur pied un système semblable? Est-ce qu'on se dirige dans cette direction?

**M. Parsons:** Nous avons toujours eu au Canada des contrats de travail très souples. J'ai étudié la situation aux postes l'autre jour. La convention collective des chauffeurs de camion qui distribuent le courrier est incroyablement rigide.

Prétextant la nécessité d'assurer la sécurité d'emploi, plusieurs conventions collectives ne permettent pas une telle souplesse et ce genre d'échange. Dans certains cas, lorsqu'on quitte un syndicat, on perd toute son ancienneté. Si on ne peut pas trouver un emploi syndiqué et qu'on accepte un emploi dans une petite entreprise, on perd toute son ancienneté si on ne reprend pas son poste lorsqu'on nous rappelle au travail.

Je crois qu'il faudrait poser ces questions à des syndicalistes.

**Le sénateur Marsden:** Nous l'avons fait.

**Le président:** Christine pourrait-elle poser quelques questions?

**Mlle Dearing:** Quel est le niveau d'études moyen des employés qui travaillent pour vos membres? Avez-vous des statistiques à cet égard?

**M. Parsons:** Je crois que la plupart d'entre eux ont terminé l'école secondaire. Il faudrait que je vous le confirme.

**Mlle Dearing:** Nous l'apprécierions.

**M. Graham:** À ce sujet, je crois qu'il est intéressant de noter que les emplois que nos membres cherchent à combler représentent, dans une proportion de 17 p. 100, des emplois dans le domaine de l'ingénierie, des sciences, de la gestion et de l'administration. Une bonne partie de ces emplois exigent donc des études supérieures.

**Mlle Dearing:** Mais vos membres recrutent aussi beaucoup de commis et de vendeurs qui ont terminé leurs études au niveau secondaire.

**M. Parsons:** Oui.

**Mlle Dearing:** En ce qui touche la responsabilité des travailleurs quant à la leur propre formation, vous avez dit que les étudiants qui sortent des écoles secondaires sont mal préparés pour le marché du travail. Je crois que quelqu'un qui a quitté le marché du travail pendant six ou huit mois, par exemple, connaît aussi mal ce que les employeurs cherchent.

Si la petite et moyenne entreprise s'efforçait de mieux les renseigner, les travailleurs ne pourraient-ils pas mieux se préparer pour le marché du travail?

**M. Parsons:** C'est la raison principale pour laquelle nous avons compilé ces données. Nous essayons de travailler avec le gouvernement à cet égard. On connaît très mal la petite entreprise et c'est nous qui devons veiller à nous faire connaître.



*[Text]*

bulk of the information. The point is that high schools are not failing everyone, and I think that what's important is that there are a number of very good people coming out of high schools and it is not just high schools alone.

We are in a societal thing of the family and peers and a number of others. There are factors in which people or society follow that high school can or cannot help, and what we are talking about here is a total package. Just in your preface, I wouldn't want to give the impression that I am putting all this burden on the high schools.

**Miss Dearing:** If I could make a comparison that might be unfair, IBM told us—and I know they are a large company and you deal with smaller businesses, but it is just to give you an idea of an orientation—that they take people who don't have specific skills. They take people who have a rather broad, general knowledge and then they give them the specific skills that they need for their particular firm.

How do your members react to that sort of idea; in other words, taking some responsibility for training people the way they want them to be trained?

**Mr. Parsons:** Well, I think that IBM with their ability to hire people and the rest would be hiring a very flexible, literate, bright worker who they felt could adapt to the specific tasks at hand, and the key element in what they were looking for is somebody who was flexible.

The word comes back again, at least in my mind, that they were not looking for a specific skill. They were looking at someone who had the ability to attain the specific skill, and I think that in the face of the 70 percent of the small business firms who are doing training, that that same criteria would apply.

**Miss Dearing:** What sort of questions are they asked that show whether they are flexible or not? How do you determine flexibility? This might be something workers would find useful as well. What is it that attracts an employer specifically? What is «flexibility»?

**Mr. Parsons:** We haven't asked that question. We haven't asked them how they hire people, and I do not like to presume how that process would be, but I think that you would need to demonstrate in an interview process those attributes and past experiences that indicate a willingness to work, to be flexible, to have handled past tasks, to have shown leadership in some capacity, as the chairman pointed out, when called upon whether it's in school or during some other level.

I do not have anything with me, but I am sure that we could get data just on the fact of that interview process.

**Miss Dearing:** Thank you.

**The Chairman:** I have one last question. I was on the ground that it shouldn't be done centrally but should be done at the local level that we did away with provincial exams. The result has been fairly catastrophic for the educational process. At least we now get people going into university who can't read or write. I have had some. Not in U of T, but in the smaller uni-

*[Traduction]*

Personne n'échoue maintenant au niveau secondaire. Il faut reconnaître qu'il y a un certain nombre de très bons étudiants qui viennent des écoles secondaires et que la responsabilité de la formation des jeunes n'incombe pas seulement aux écoles.

La société, la famille et les pairs exercent aussi une influence. Il s'agit d'un problème global que les écoles secondaires ne peuvent pas résoudre toutes seules. Je ne voudrais pas donner l'impression que je jette tout le blâme sur les écoles secondaires.

**Mlle Dearing:** Si vous me permettez d'établir une comparaison peut-être injuste, IBM nous a dit—et je sais qu'il s'agit d'une grosse société et que vous faites affaire avec des entreprises plus petites, mais je désire simplement vous exposer une orientation—IBM nous a dit donc qu'elle accepte des gens sans compétences précises. Elle embauche des gens qui possèdent des connaissances générales et leur enseigne les compétences précises dont elle a besoin.

Comment vos membres réagissent-ils à cette conception, soit de se charger de former des gens à sa façon?

**M. Parsons:** Eh bien, je pense qu'avec sa capacité d'embaucher des gens, IBM recruterait un travailleur brillant, instruit, faisant preuve de beaucoup de souplesse, qui pourrait s'adapter, de l'avis de la société, aux tâches précises à accomplir; l'élément clé consiste à trouver quelqu'un qui fait preuve de souplesse.

Selon moi, elle ne recherche pas une personne qui possède des compétences précises, mais qui est capable d'en acquérir; j'estime que ces mêmes critères s'appliqueraient dans 70 p. 100 des petites entreprises qui offrent une formation.

**Mlle Dearing:** Quel genre de questions leur pose-t-on pour savoir s'ils peuvent faire preuve de souplesse ou non? Comment détermine-t-on cette souplesse? Les travailleurs auraient peut-être également intérêt à le savoir. Par quel genre d'employé un employeur est-il attiré au juste? Qu'entend-on par «souplesse»?

**M. Parsons:** Nous n'avons pas posé cette question. Nous ne leur avons pas demandé comment ils embauchent des gens, et je n'aime pas émettre des hypothèses. Je pense qu'il faudrait qu'un employé recruté pendant ses études on à un autre niveau puisse démontrer au cours d'une entrevue qu'il veut travailler, faire preuve de souplesse; il devrait démontrer également qu'il a déjà exercé des tâches, qu'il a fait preuve de leadership dans un poste quelconque, comme le président l'a souligné.

Je n'ai aucune donnée entre les mains, mais je suis certain que nous pourrions en obtenir au sujet de ces entrevues.

**Mlle Dearing:** Je vous remercie.

**Le président:** J'ai une dernière question à poser. Nous avons écarté les examens provinciaux pour le motif qu'ils devraient être donnés au niveau local et non central. Le résultat a été assez catastrophique pour le système d'enseignement. À l'heure actuelle, des personnes qui ne savent ni lire ni écrire fréquentent l'université. J'en ai connu. Pas à l'Université de

[Text]

versities. There are some who come in and don't know how to read, write or count.

**Mr. Parsons:** As a graduate of a smaller university, I have never come to that.

**The Chairman:** I have. Anyhow, it is very, very kind of you to have come and talked to us.

**Miss Dearing:** Senator Marsden has something to add.

**Senator Marsden:** Do you have any data on who you hire in these categories? It's my impression, from some familiarity with a number of small businesses, that a proportion of people who work there are very long-term employees. This is especially true of office workers, who often join a firm when it is founded and are still there 25 years later; but there is also a large number of short-term contract employees who often contract on such a basis that benefits and so on do not have to be given.

Do you know what the proportions are, and the same question, part B, of those new people hired in small business, how many would be between 16 and 24, how many over 25 and how many over 50 years of age?

**Mr. Parsons:** Okay, on the benefits question, that's in the field and we are asking quite a series of—I may have here an example of the survey with about 15 categories right from disability programs, dental plans, all of these types of things.

I think that the pressures of the labour market make it more difficult. You were making sort of a historical reference to benefits and just hiring people on contracts and these types of things. Anecdotally I think that is happening less, because the competition is so much and the wages are being driving by high public sector settlements and other things so that there is clearly competition for good people, and subsequently that would happen less in that department.

**Senator Marsden:** And ages?

**Mr. Parsons:** I don't know. I don't have that, although I can endeavour to find it.

**Senator Marsden:** Thank you. That is very interesting. Thank you, Mr. Chairman.

**The Chairman:** I would like to leave you with a thought from Lester Thurow who has a solution that the United States—and you could put Canada in there—is not being beaten in international competition by societies where the lone-cowboy-individualism ethic prevails but by societies that are much more structured socially and pay higher taxes than we do here in North America.

Thank you.

**Le président:** Je demanderais à MM. Jean-Pierre Bouquier et Jacques Garon, du Conseil du patronat de venir témoigner. Asseyez-vous, s'il vous plaît, messieurs.

Est-ce que vous préférez que la réunion se déroule en français ou en anglais?

**Monsieur Bouquier:** En français s'il vous plaît.

[Traduction]

Toronto, mais dans des universités moins grandes. Des étudiants ne savent ni lire, ni écrire, ni compter.

**M. Parsons:** Je suis diplômé d'une université moins grande, et je n'en ai jamais rencontré.

**Le président:** Moi si. Quoi qu'il en soit, vous avez été très aimable de comparaître devant nous.

**Mlle Dearing:** Le sénateur Marsden a quelque chose à ajouter.

**Le sénateur Marsden:** Avez-vous des données sur les personnes que vous embauchez dans ces catégories? Étant un peu familière avec certaines petites entreprises, j'ai l'impression qu'un pourcentage des gens qui y travaillent sont là depuis très longtemps. C'est surtout vrai dans le cas de sa création et qui y sont encore après 25 ans; mais il existe également un grand nombre d'employés à contrat, donc, à court terme, qui ne peuvent bénéficier d'avantages sociaux.

Pouvez-vous nous donner le pourcentage et, sur les personnes nouvellement embauchées dans des petites entreprises, combien ont de 16 à 24 ans, combien ont plus de 25 ans et combien ont de plus de 50 ans?

**M. Parsons:** En ce qui concerne les avantages sociaux, cela fait partie de notre domaine et nous posons toute une série—j'ai peut-être ici un exemple du sondage et d'environ 15 catégories, à partir de programmes d'invalidité, de régimes dentaires, etc.

Je pense que les pressions du marché du travail rendent les choses plus difficiles. Vous avez mentionné les avantages sociaux et le recrutement d'employés uniquement à contrat. Je pense que cela se produit de moins en moins, parce que la concurrence est très vive et que les salaires sont alignés sur ceux du secteur public; il y a donc manifestement une concurrence pour trouver des personnes qualifiées. Par conséquent, cela se produit moins dans ce secteur.

**Le sénateur Marsden:** Et vous n'avez pas parlé de l'âge?

**M. Parsons:** Je l'ignore. Je n'ai pas ces données entre les mains, mais je peux tenter de les trouver.

**Le sénateur Marsden:** Merci, c'est très intéressant. Je vous remercie, monsieur le président.

**Le président:** Avant que vous nous quittiez, je voudrais, vous parler de Lester Thurow, qui estime que les États-Unis—et on pourrait également englober le Canada—ne sont pas écrasés par la concurrence de sociétés internationales où domine l'individualisme, mais par celle de sociétés beaucoup plus structurées sur le plan social et qui paient des impôts plus élevés qu'ici, en Amérique du Nord.

Je vous remercie.

**The Chairman:** I would now like to invite Mr. Jean-Pierre Bouquier and Mr. Jacques Garon from the Conseil du Patronat to bring their presentation please be seated, gentlemen.

Would you prefer the proceedings to be conducted in French or in English?

**Mr. Bouquier:** In French, please.

[Text]

**Le président:** D'accord. Alors, soyez les bienvenus. J'aime-rais beaucoup que vous nous fassiez d'abord une présentation d'environ dix minutes et ensuite nous pourrions vous poser des question.

**Monsieur Jean-Pierre Bouquier, Directeur de la recherche, conseil du patronat du Québec:** Je vous remercie et si vous le permettez, je vais commencer avec une très brève présentation pour laisser plus de temps pour les question.

La formation professionnelle compte parmi les sujets les plus préoccupants pour les employeurs du Québec. C'est donc avec beaucoup d'intérêt que le Conseil du patronat du Québec, en collaboration avec la Secrétariat de l'enseignement professionnel, note le souci du sous-comité sénatorial de la formation et de l'emploi à ce sujet.

**Le président:** Je m'excuse, les traducteurs ne peuvent pas suivre l'allure de vos discours, s'il vous plaît modérez votre début un petit peu. Est-ce que vous pouvez donner une copie de votre texte aux interprètes?

**Monsieur Bouquier:** Oui, monsieur le président.

**Le président:** Dans ce cas, ils peuvent aller un peu plus vite!

**Monsieur Bouquier:** Je m'excuse, ce sont des notes et non vraiment un texte.

**Le président:** Alors, parlez plus lentement car cela facilite la tâche.

**Monsieur Bouquier:** Nous vous remercions de nous donner l'occasion de vous présenter nos remarques, et ces dernières s'adresseront plus particulièrement à la formation professionnelle initiale, celle des jeunes, puisque c'est le sujet, je pense, qui est au cœur de vos préoccupations.

Ce dont nous vous proposons de vous entretenir pendant quelques minutes, c'est bien sur, de notre expérience au point de vue de l'enseignement professionnel au Québec.

L'enseignement professionnel des jeunes au Québec suit deux avenues. La première conduit à la formation d'ouvriers ou d'ouvrières qualifiés et fait partie des programmes de l'enseignement secondaire à l'intérieur des commissions scolaires. La deuxième conduit à la formation de techniciens ou techniciennes qualifiés et fait partie des programmes d'enseignement collégial des cegeps. Il y a, en outre, quelques centres de formation privés et un très petit nombre d'écoles de métier.

Depuis un certain nombre d'années, l'enseignement professionnel donné au secondaire s'est dégradé au point d'être dévalorisé et d'être perçu par les étudiants et les enseignants comme une voie de garage pour des jeunes n'ayant pas d'aptitudes à poursuivre des études générales. Par ailleurs, 30% des effectifs finissants n'obtiennent pas leur diplôme. Leur chance de trouver un emploi étant minime, le problème du chômage des jeunes ne fait que s'aggraver. Il y avait 44 000 inscriptions au secondaire en 1984-85 et d'après les dernières statistiques, nous avons vu qu'environ 50% de ces jeunes n'ont pas obtenu de diplômes. Ce sont eux qui viennent au Québec régulièrement grossir les inemployés et surtout les jeunes entre 15 et 24 ans.

[Traduction]

**The Chairman:** Very well. Welcome, gentlemen. If you would like to take ten minutes or so for your presentation, we could go on to questions after that.

**Mr. Jean-Pierre Bouquier, Director of Research, Conseil du Patronat du Québec:** Thank you.. I will begin with a very brief presentation, to allow enough time for questions.

Occupational training is a subject of great concern to Quebec employers. The Conseil du Patronat du Québec, which works in cooperation with the Secrétariat de l'enseignement professionnel, is pleased to note the interest displayed in this subject by the Senate Sub-committee on Training and Employment.

**The Chairman:** Excuse me, but could you speak more slowly please. The interpreters are finding it difficult to keep up. Is it possible for you to give them a copy of your presentation?

**Mr. Bouquier:** Yes, of course.

**The Chairman:** It would enable them to go a little faster.

**Mr. Bouquier:** I'm sorry, but this its not actually a prepared text, but rather more like notes.

**The Chairman:** In that case, we would appreciate your speaking more slowly.

**Mr. Bouquier:** First of all, thank you for giving us this opportunity to present our views. Our comments will focus specifically our vocational training for young people, since I believe that this too is the focus of your concerns.

For the next few minutes, we would like to relate to your our experiences in the field of vocational training in Quebec.

Vocational training in Quebec can be divided into two different components. The first leads to the training of qualified workers and is part of the school boards' secondary education curriculum. The second involves the training of qualified technicians and is part of the CEGEP program. In addition, there are a number of private training centres, along with a very small number of trade schools.

For a number of years, the quality of the vocational training provided in secondary schools has been declining, to the point where students and teachers view it merely as shop courses for young people without the ability to pursue a general study program. Thirty per cent of the students drop out in their final year. Since the chances of their finding a job are slim, the problem of youth unemployment worsens. In 1984-85, secondary school enrolment reached the 44,000 mark. According to the latest statistics, approximately 50 per cent of these students did not graduate. These young people, particularly those between the ages of 15 and 24, continue to swell the ranks of the unemployed in Quebec.



## [Text]

L'enseignement professionnel donné dans les collèges, quant à lui, va beaucoup mieux. Il y avait 68 634 étudiants inscrits en 1984-85. La qualité de l'enseignement est reconnue et appréciée par les étudiants et les employeurs; plus de 70% de diplômés trouvent un emploi sans trop de difficulté. Pour un nombre croissant de jeunes, le secteur professionnel au collégial constitue une voie de passage vers les études universitaires.

1986 marquera un tournant dans l'histoire de l'enseignement professionnel au Québec puisque, après la saga de l'enseignement professionnel qui dure depuis dix ans, le ministre de l'Éducation, Mr. Ryan, proposait un plan d'action quinquennal pour une réorganisation en profondeur de l'enseignement professionnel secondaire des jeunes au Québec. Ce document, dans les grandes lignes, a reçu l'assentiment de la plupart des agents du milieu et la réflexion faite par le ministre et sa volonté d'améliorer le système ont été fort bien accueillies par le milieu patronal, notamment sur les points suivants:

## Premièrement:

une meilleure formation de base;

## Deuxièmement:

Le report des choix de cours après les études secondaires et peut être (cela n'est pas très spécifique dans le document ministériel) un retour éventuel vers les écoles de métier;

## Troisièmement:

L'établissement des critères d'admission pour l'enseignement professionnel, surtout la réduction du nombre de programmes et la création d'un diplôme de formation professionnelle distinct;

Cependant, il y a un certain nombre de points qui nécessitent des éclaircissements et suscitent des interrogations.

Par exemple, l'évaluation des coûts est à compléter.

Le recyclage des maîtres est un problème fondamental, non seulement dans l'enseignement secondaire au Québec, mais dans l'enseignement collégial également. Alors, on ne sait pas quand ni comment va se faire ce recyclage.

Nous pensons que les liens avec l'industrie sont une condition sine qua non du succès de la réforme.

La coordination avec l'éducation des adultes devient une nécessité. Peut-être que durant la période des questions, l'on pourrait vous reporter des exemples où il y a eu des expériences pilotes très enrichissantes à ce sujet où la formation des adultes a été de paire avec celle des jeunes.

La classification des métiers est une tâche qui ne sera pas non plus très facile.

Finalement, à l'évaluation des apprentissages nous pensons qu'il est absolument nécessaire d'associer, d'une façon ou d'une autre, l'industrie, ce qui ne s'est pas vraiment fait jusqu'à présent.

Dans cette politique générale qui a été élaborée l'année dernière, on note aussi, peut-être, en ce qui concerne le Conseil du Patronat du Québec, certains oublis. Par exemple, il nous semble évident qu'il nous faut coordonner ceci avec une politique

## [Traduction]

The quality of the vocational training provided in colleges is much higher. A total of 68,643 students were enrolled in 1984-85. The quality of the training provided is recognized by both students and employers. More than 70 per cent of the graduates find a job without too much trouble. For a growing number of youths, college vocational training is the route to take to university.

The year 1986 marked a turning point in the history of vocational training in Quebec. We had been witness to a saga that had lasted a decade. In 1986 education Minister Ryan tabled a five-year plan calling for the in-depth restructuring of secondary level vocational training in Quebec. The crux of this plan received the backing of community representatives. The Minister's document and his desire to improve the system were warmly received by employers, particularly in so far as the following points are concerned:

## firstly:

—improving basic training;

## secondly:

—postponing course selection until the completion of secondary school and perhaps, although this is not clearly stated in the departmental document, an eventual resurgence of trade schools;

## thirdly:

—formulating eligibility criteria for vocational training, particularly reducing the number of programs and creating a separate vocational training diploma.

However, there are a certain number of points that need to be clarified, along with some questions that need answering.

For example, the cost assessment is yet to be completed.

Teacher retraining is a fundamental problem, not only in the secondary school system in Quebec, but in the college system as well. We do not know when or how the retraining program will be implemented.

We feel that ties to industry are a sine qua non condition for the success of the reform process.

Coordinating adult education with the needs of industry therefore becomes a necessity. Perhaps during the question period, we could give you some examples of very rewarding pilot projects where adult training has gone hand in hand with youth training.

Classifying the various trades is another task that will not be easy.

Finally, we believe that it is absolutely necessary to associate, one way or another, the training of apprentices with industry, something which has not really been done thus far.

As far as the Conseil du Patronat du Québec is concerned, the general policy that was formulated last year contains a number of shortcomings. For example, it seems obvious to us that this policy should be combined with a manpower policy. There appears to be a total lack of coordination in this area.

[Text]

de main-d'œuvre. Or, on note une absence totale de coordination dans ce domaine.

**Le président:** Vous allez nous expliquer ce que vous voulez dire par «une politique de main-d'œuvre», n'est-ce pas?

**M. Bouquier:** Oui, monsieur le président. Il faut aussi parler des lacunes graves dans les services d'orientation des jeunes qui sont soit au secondaire ou au collégial.

Il y a aussi la question des syndicats et des conventions collectives. Pour beaucoup de syndicats, on reconnaît surtout l'ancienneté. Nous prétendons qu'il faudrait peut-être surtout y associer la compétence, plutôt que l'ancienneté.

Dans le document ministériel tel que proposé ce n'est peut-être pas un oubli, mais on n'explique pas clairement qu'il faut inculquer aux jeunes le goût de travailler, autrement dit, une éthique du travail.

Finalement, il y a un système au Québec qui est très autonome entre les commissions scolaires et les cégeps. Ces unités autonomes, en quelque sorte, se font concurrence entre elles. Alors, il y a une question de répartition de programme entre les commissions scolaires, au niveau du secondaire. Il y a une question de répartition des programmes au niveau de l'enseignement collégial. Ces unités se font concurrence entre elles, d'où une perte de cohésion dans le système. Il devient très difficile d'avoir la cohérence dans la formation professionnelle au Québec en ce moment.

Je voulais simplement, par ces quelques notes d'introduction, vous situer le problème de l'enseignement professionnel.

**Le président:** Pourriez-vous répéter vos remarques sur ce manque de cohérence, s'il vous plaît car, je n'ai pas très bien saisi.

**Monsieur Bouquier:** Il y a un système d'éducation au Québec où l'enseignement professionnel est donné dans les commissions scolaires, et aussi dans le secteur collégial. Si on prend l'exemple du secteur collégial, ce sont les cégeps qui donnent cet enseignement professionnel côte à côte, d'ailleurs, avec un enseignement général. Ces cégeps sont des entités administratives autonomes. Elles se font concurrence entre-elles pour tenter d'accaparer le maximum d'étudiants pour avoir beaucoup plus de facilité peut-être à demander des octrois du gouvernement. Cette concurrence qui devrait avoir un effet très positif sur la qualité, l'a peut-être, mais entre-temps, les étudiants qui arrivent au collégial font face à un manque de cohérence au niveau de la province en ce qui concerne les grands choix d'orientation.

**Le président:** Est-ce que je pourrais commencer par la fin?

**Monsieur Bouquier:** Certainement, monsieur le président.

**Le président:** Nous nous sommes faits dire, non seulement ici au Canada mais partout en Europe, par les spécialistes de la chose, que d'orienter les gens est très difficile. On est jamais vraiment arrivé avec une certaine exactitude à savoir quels seront les emplois de demain. L'exemple le plus flagrant est celui des programmeurs d'ordinateurs. On les produisait par milliers et maintenant on peut s'acheter un programme. Alors, on ne prend pas un programmeur, on achète une disquette. Alors, comment voulez-vous qu'il y est de la cohérence dans le

[Traduction]

**The Chairman:** I trust you will explain to us just what you mean by a manpower policy?

**Mr. Bouquier:** Yes, Mr. Chairman. We must also examine the matter of the serious deficiencies in the orientation services provided to young people at the secondary and collegiate levels.

The issue of unions and collective agreements also needs to be addressed. Many unions recognize seniority. We, however, feel that they should recognize ability, rather than seniority.

The proposed departmental document fails to explain, or rather does not explain clearly that the work ethic must be instilled in young people.

Lastly, in Quebec, the school boards and the CEGEPs function very autonomously. As autonomous units, they compete, so to speak, with each other. Programs must be allocated or divided among the secondary programs within the school boards and the CEGEP system. Given the competition between the two, the system lacks cohesiveness. Achieving any degree of cohesion within the field of vocational training in Quebec is difficult at the present time.

I hope this gives you some idea of the current status of vocational training.

**The Chairman:** Could you repeat what you just said about the lack of cohesiveness. I didn't quite understand you.

**Mr. Bouquier:** In Quebec, vocational training is provided in both the secondary school and CEGEP systems. The CEGEPs offer vocational training together with general training. The CEGEPs operate as autonomous administrative units. They compete with one another to enrol as many students as possible, perhaps in an effort to obtain government funding. While this competition does, in some respects, have a positive impact on the quality of the training, it also poses a dilemma for students on the verge of enrolling, in that there is a lack of cohesiveness at the provincial level.

**The Chairman:** Could I begin at the end, so to speak?

**Mr. Bouquier:** Certainly, Mr. Chairman.

**The Chairman:** We have been told, not only here in Canada but throughout Europe as well, by experts in this field, that it is very difficult to orient people. We have never quite been able to determine with great accuracy those jobs that will be in demand tomorrow. The most blatant example is the case of computer programmers. Educational institutions were turning them out by the thousands. Now, companies can simply buy a program. They no longer need programmers. They simply buy the diskette. How then can you expect the orientation pro-

[Text]

programme d'orientation des collèves et du secondaire, lorsque l'on ne sait pas où l'on va?

Suite Monsieur Henault.

**M. Bouquier:** Avant de répondre à cette question, je crois qu'il y a des préliminaires importants à faire. Les commissions scolaires autant que les collèves, avant de se préoccuper justement de sélectionner des programmes, évaluer exactement le futur et ce qu'il pourrait enseigner pour que les jeunes aient du travail, se préoccupent beaucoup plus de remplir leurs écoles avant de savoir si effectivement, quand les jeunes en sortiront, ils pourront trouver du travail. Je pense que c'est un problème fondamental qu'il faudrait régler avant.

Prenez par exemple deux commissions scolaires adjacentes. Elles pourraient très bien donner exactement les mêmes cours, les mêmes ateliers tout simplement pour récupérer la clientèle sans se soucier de savoir si une fois que ces jeunes seront sortis de l'école, ils pourront se trouver du travail et si l'industrie requiert le genre de cours qu'ils donnent. C'est un problème plus grave que celui-là et on devrait le régler avant. Elles ne s'en soucient pas.

Avec le plan d'action de M. Ryan au niveau secondaire, il y aura peut-être des améliorations. C'est la parenthèse que je voulais faire avant que M. Garon ne puisse parler car c'est un problème majeur.

**Le président:** On nous a dit hier que la Californie utilise un système dans lequel les collèves ne sont pas payés par le gouvernement avant que leurs diplômés aient trouvé des emplois.

**M. Bouquier:** Ce n'est pas le cas au Québec.

**Le président:** C'est-à-dire qu'ils donnent la responsabilité du placement aux collèves, ce qui force les collèves à contacter l'industrie pour qu'elle leur fasse connaître leurs besoins.

**M. Jacques Garon, Directeur de la recherche socio-économique, Conseil du Patronat:** Ça se rapproche un peu plus de l'éthique préconisée dans certains pays d'Europe. Je pense que ce n'est pas inscrit dans les mentalités en tout cas au Québec. Quand je faisais allusion à un retour possible dans les écoles de métiers, c'était un peu le fond du problème. Lorsque l'on entrait dans une école de métiers, les autorités de l'école avaient une grosse part de responsabilité vis-à-vis les étudiants pour leur trouver des débouchés ou tout au moins les mettre en contact avec les personnes qui pouvaient leur trouver de l'emploi sur le marché du travail.

Quand je disais qu'il y avait un manque d'orientation au point de vue des jeunes, je suis tout à fait d'accord avec vous qu'il est très difficile de pouvoir orienter les jeunes dans un marché en mutation très rapide. Il est au moins possible de leur indiquer qu'il y a des goulots d'étranglement dans certains secteurs, même s'ils veulent s'y spécialiser dès le départ. Nous avons beaucoup d'exemples de ce problème particulier. À titre d'exemple, les jeunes filles qui s'engagent en apprentissage dans les écoles secondaires pour être couturières ne savent pas que 75 p. 100 de ces jeunes femmes, lorsqu'elles sortent sur le marché du travail, n'ont pas d'emplois.

Au départ, ce que nous disons, c'est qu'il y a peut-être une responsabilité de la part de l'école de dire à ses étudiants: Écoutez, vous vous engagez dans telle avenue, mais voici les

[Traduction]

grams in the colleges and secondary schools to be cohesive, when the future is an unknown quantity?

**Mr. Bouquier:** Before answering your question, I would like to clarify a few points. Before concerning themselves with selecting programs, assessing the future and deciding what to teach students so that they will get jobs, school boards and CEGEPs are much more concerned about filling up their schools. Whether or not students will find work after graduation is secondary. This is a fundamental problem that must be resolved before we do anything else.

Take, for example, two neighbouring school boards. They might well offer exactly the same curriculum and workshops in order to attract as many students as possible. They do not concern themselves with whether these students will find work after graduation or whether industry needs the type of skills they are teaching. It is indeed a serious problem that must be addressed.

Mr. Ryan's plan of action for secondary schools may bring about some improvements. I simply wanted to make this clear before Mr. Garon speaks, since it is a major problem.

**The Chairman:** We were informed yesterday that California has adopted a system whereby colleges do not receive their government subsidies until their graduates have found jobs.

**Mr. Bouquier:** That's not the case in Quebec.

**The Chairman:** That is colleges have the responsibility of placing students, which forces them to make contacts with industry and to ascertain their needs.

**Mr. Jacques Garon, Director of Socio-Economic Research, Conseil du Patronat:** That is somewhat more similar to the system advocated in certain European countries. I don't believe it's part of the Quebec way of thinking. When I hinted at a possible resurgence of trade schools, I was getting to the core of the problem. In the past when a student enrolled in a trade school, the school officials were largely responsible for finding him a job later, or at the very least for putting him in touch with persons who could help him find work.

In stating that there is a lack of orientation services for young people, I agree fully with you that it is difficult to advise students when the job market is evolving so quickly. At the very least, it is possible to tell them that some sectors are overcrowded, even if they wish to specialize in this field from the beginning. We could give you many examples of this particular problem. Young women in secondary school training to be seamstresses don't know that 75 per cent of the young women who graduate from this course are unable to find work in their field.

What we are saying is that maybe the school should be responsible for giving these students the facts about their chosen field right from the start, and for telling them that even



## [Text]

faits: Aujourd'hui, en telle année, vous avez très peu de chance, même avec un diplôme, de vous trouver un emploi dans ce secteur car il est saturé.

Ce n'est pas nécessairement la faute de l'école. Ce n'est pas nécessairement non plus la faute du marché du travail. Je suis tout à fait conscient que d'autres éléments font encore qu'au Québec, les familles orientent les jeunes vers les métiers soit-disant traditionnels, surtout les jeunes filles. Le fait est que l'école aurait peut-être une responsabilité ici.

**Le président:** Quelle part de responsabilité devrait avoir le monde des affaires?

**M. Bouquier:** Un des problèmes fondamental de la formation professionnelle au Québec jusqu'à ce jour (j'espère que le plan de M. Ryan nous prouvera qu'à un moment donné cela pourra changer) est que le contact entre le milieu de l'éducation et le milieu du monde du travail n'est pas inexistant mais il n'est pas structuré. Les concertations et les consultations se font sporadiquement dans des secteurs bien précis et dans des régions précises, surtout dans la région de Montréal. Dans les régions éloignées, il y en a très peu. Je crois que le manque de contact entre l'industrie et le monde l'enseignement fait que tous ces problèmes peuvent ressortir.

Comment voulez-vous que le monde de l'éducation soit capable de pouvoir dire à ses élèves: Dans tel secteur, vous avez tel débouché, avec tel pourcentage si le contact avec ces industries est quasiment inexistant.

Au Québec, jusqu'à présent on a fait de la formation professionnelle malgré l'industrie. C'est le premier «bobo», le premier problème, le manque de contact entre ces deux mondes. On a parlé de deux solitudes à un moment donné. C'est un peu la même chose au niveau de la formation professionnelle.

Nous devons rechercher un processus systématique, pas des vœux pieux. On espère qu'à un moment donné les législateurs agiront pour que l'industrie soit impliqué dans le processus de la formation professionnelle dans les écoles. De toute façon, lorsque les jeunes sortiront de l'école, ils iront dans l'industrie. Ils sont supposés y aller. Or l'industrie n'est pas là. C'est comme ça que l'on se retrouve avec des programmes désuets, irréalistes. Déjà pour faire des programmes en formation professionnelle, cela prend plusieurs années dans les écoles. Avant que les programmes ne soient mis sur pied, l'industrie a déjà avancé. Donc on est toujours en arrière. À un moment donné, il faudra que l'industrie s'implique dans la formation de programmes pratiques au niveau secondaire et collégial. Il faudra que l'industrie puisse être impliquée au niveau de la sélection des professeurs.

Tout à l'heure, on parlait de problèmes de conventions collectives et de syndicat. Actuellement au Québec, on engage pratiquement pas de professeurs. On les recycle. Que l'on nomme un professeur de géographie professeur d'histoire, je l'accepte à la rigueur. Mais on ne pourra jamais faire d'un professeur de pâtisserie un professeur de boucherie. Or c'est ce qui se fait au Québec. On va chercher des gens en disponibilité dans certaines commissions scolaires et on les installe dans une autre école parce que l'ancienneté prime avant le métier. On ne cherche pas à savoir s'ils sont capables d'enseigner ce métier-là ou pas. Conséquemment, vous vous retrouvez avec un

## [Traduction]

with a diploma, there is very little chance of their finding a job in this field since it is saturated.

It is not necessarily the fault of the school, or even of the job market, for that matter. I realize full well that there are other factors involved. In Quebec, families continue to steer young people toward so-called traditional fields, particularly young women. The schools should perhaps be working to change this.

**The Chairman:** What share of the responsibility should lie with the business world?

**Mr. Bouquier:** To date, one of the fundamental problems associated with vocational training in Quebec is the lack of structured ties and contacts between educational institutions and industry. I hope that Mr. Ryan's plan will show us that this situation can change at some point. The two sides communicate and consult only sporadically in certain very specific sectors and regions, notably in the Montreal area. In more remote regions, consultation is virtually non-existent. I believe that these problems stem from the lack of communication between industry and educational institutions.

How can we expect schools and colleges to be able to advise their students about their future job prospects when their contacts with industry and business are virtually non-existent?

Up until now, Quebec has offered vocational training even without industry's assistance. The lack of contact between the two worlds is the first problem we need to resolve. We have heard the expression "two solitudes". In some respects it can be applied to vocational training.

We need to formulate a systematic approach. Pious wishes are not enough. We hope that the legislators will take action to get industry involved in vocational training in the schools. In any case, once the students graduate, they will work in industry. At least that's what supposed to happen, in theory. As it happens, industry is often not there to help them. That's how we end up with outdated, unrealistic programs. It takes many years to set up a vocational training programs. By the time these programs are well established, industry has made great strides. Therefore, the educational institutions are always lagging behind. At some point or another, industry is going to have to get involved in practical training programs at the secondary and collegiate levels. It will also have to get involved in the teacher selection process.

Earlier, mention was made of the problems with collective agreements and unions. Practically no new teachers are being hired in Quebec. Instead, teachers are being recycled. I can accept a geography teacher becoming a history teacher. However, I will never accept a baker becoming a butcher. And that is what's happening in Quebec. Teachers who have been laid off by one school board are being re-hired by another because seniority takes precedence over the actual trade. The issue is not whether these people are capable of teaching this particular course or not. Consequently, we end up with a big problem, because these people are not properly qualified. You can imag-

[Text]

grand fossé parce que les gens ne sont pas qualifiés pour enseigner ce métier-là. Une fois que les jeunes sortiront de l'école, imaginez-vous un peu le résultat lorsqu'ils seront dans l'industrie.

**Le président:** Ils ne sont pas recyclables.

**M. Bouquier:** Dans certains secteurs, ils pourraient l'être. Mais il y a une formule qui est très peu employée, c'est le stage des professeurs dans l'industrie. Au Québec, il n'y a rien qui oblige les professeurs à effectuer des stages dans l'industrie. Ça aussi c'est fondamental. À partir du moment où effectivement ils vont régulièrement dans l'industrie pour continuer à voir ce qui se fait dans leur métier, ils vont pouvoir continuer à donner un enseignement à jour.

Je connais des exemples de professeurs qui enseignent depuis dix ans et qui ne sont jamais retournés dans l'industrie. Là aussi vous avez un fossé énorme.

**Le président:** Est-ce que l'industrie les accepterait?

**M. Bouquier:** Oui, elle les accepterait à partir du moment où elle saurait qu'effectivement, cela servira à quelque chose. À un moment donné, ces stages seront bénéfiques. Il est sûr que si ces personnes y vont parce qu'elles n'ont pas le choix et qu'elles sont désintéressées, elles auront un peu plus de mal. Il y va de l'intérêt de l'industrie de prendre des professeurs en stage pour qu'ils continuent à donner un bon enseignement.

Il y a le stage des élèves également. Actuellement au Québec, il n'y a pas de politique de stage en formation professionnelle. Le ministère de l'Éducation a parfaitement été incapable jusqu'à aujourd'hui de proposer des politiques de stage. Il est clair que dans certains secteurs, les besoins sont différents. Les besoins de la Côte nord ne sont pas ceux de la région de Montréal ou de l'Outaouais etc. Peu importe, à un moment donné il y a certaines bases. Actuellement, l'industrie par l'intermédiaire de comités d'éducation et de travail fabriquent ses propres programmes de stages d'élèves. Là aussi il y a un gros fossé. Il faudra sérieusement s'y attaquer. Ce sont des problèmes fondamentaux. Tant et aussi longtemps que nous n'aurons pas réglé ces problèmes, on pourra parler du reste mais on en restera au stade des discussions. Il faut tout d'abord régler cette question.

**Senator Marsden:** You raised two issues that are common across the country, and I wonder if you would elaborate. The first is the per capita fee structure whether it's the CEGEP or, in the case of Ontario, the CAATS is so anxious to get students because every student means so many dollars. You have pointed that out and I think that is very significant, but I am interested in your views upon the second one.

The whole point of having school trustees elected from the community is so that you get a whole range of people who then sit on the Board of Education, and then you do not end up with two solitudes of the school system and industry.

Are you saying the school trustee system doesn't work and that it is one of the barriers to adjustment? Who are the school trustees then? Do they not represent—

[Traduction]

ine the results once a student has graduated and looks for a job in industry!

**The Chairman:** Can't these teachers be recycled?

**Mr. Bouquier:** In some sectors, this is possible. One little used practice is training courses for teachers in industry. In Quebec, teachers are not required to go on training courses in industry. Yet this should be a basic requirement. If they keep in touch regularly with advancements in industry, they will be better able to provide timely instruction to their students.

I know of some teachers who have been working for ten years and who have never touched base with industry. There is an enormous gap in their knowledge.

**The Chairman:** Would industry be willing to accept them?

**Mr. Bouquier:** Yes, provided it knew that there was a purpose to the whole exercise. These training courses will prove beneficial. Of course, if the teachers are not really interested and participate only because they have no other choice, then the results not be very good. Industry stands to benefit from accepting teachers who could then give something back to their profession.

Another activity is student training courses. Currently, Quebec has no policy respecting vocational training courses. Furthermore, the Department of Education has been unable thus far to formulate a training policy. Of course, requirements differ from one region to the next. The needs of the North Shore are different from those of the Montreal region or the Outaouais. Regardless, some basic requirements do exist. At present, industry, with the help of education and work committees, is setting up its own training programs for students. This is one other area in which there are serious shortcomings. These problems are basic and as long as we don't resolve them, we will not move beyond the discussion stage.

**Le sénateur Marsden:** Vous avez soulevé deux points qui ont fréquemment cours dans le pays, et j'aimerais que vous les expliquiez plus longuement. Le premier est la structure des frais de scolarité, par exemple au CEGEP; en Ontario, les collèges d'arts appliqués et de technologie cherchent activement à recruter des étudiants, parce que pour chacun ils touchent un montant donné. Vous l'avez mentionné et j'estime que c'est très important, mais j'aimerais connaître votre point de vue sur le deuxième point.

Si les conseillers scolaires sont élus parmi la collectivité, c'est qu'une grande variété de gens siègent ainsi au conseil scolaire et qu'on ne se retrouve pas avec deux solitudes, le système scolaire et l'industrie.

Dites-vous que le système des conseillers scolaires ne fonctionne pas et fait obstacle à l'adaptation? Qui sont donc les conseillers scolaires? Ne représentent-ils pas—

[Text]

**Mr. Bouquier:** I think the school trustees exist but they do not work and they do not have any impact on the outcome that is, to really try to orient and guide students, and most importantly, they do not have any impact whatsoever on the programs because that comes from the very centralized body which is the Minister of Education.

**Senator Marsden:** But isn't it the obligation of the trustee to meet with the minister and the officials in the department and say look, in our school which we run elected by the people there is a huge problem?

You are still smiling. Is there something I don't know about?

**Mr. Bouquier:** You are absolutely right. I am a parent and I am doing it in a way. I do not have any illusion as far as this process is concerned.

**Senator Marsden:** Because why has it—

**Mr. Bouquier:** Because the structure is so heavy.

**Senator Marsden:** From the top.

**Mr. Bouquier:** From the top down to the bottom so that there is no way that a simple citizen—I can make a request, but I do not have any illusion as to the outcome. It doesn't work.

**The Chairman:** That is a very good question, Senator Marsden.

**Senator Marsden:** It is an interesting issue, is it not?

**The Chairman:** And I am grateful to you. I had not thought of it. Would you like to continue?

**Senator Marsden:** No, go ahead, please.

**Le président:** Pourrait-on explorer la définition de certaines habilités non seulement académiques mais sociales que l'on devrait inculquer aux élèves dans les écoles, disons dans les dix premières années, comme les allemands tentent de le faire. Ceux-ci disent: Vous allez apprendre les mathématiques, votre langue maternelle, une deuxième langue, un peu de sciences, de géographie, d'économie et vous allez aussi suivre des cours qui encourageront les qualités d'innovation, de débrouillardise, de "leadership", d'adaptation etc.

**M. Bouquier:** Tout d'abord le plan de M. Ryan indique que nous allons commencer la formation professionnelle au Québec après le secondaire 5, c'est-à-dire que l'on augmente la qualité et le nombre d'années au niveau de la formation de base. C'est sûr qu'on ne peut pas s'objecter à cette formule. On la demandait depuis longtemps. La formation professionnelle au niveau secondaire au Québec commençait trop tôt. À quinze ans, je ne pense pas qu'un jeune puisse vraiment savoir ce qu'il fera comme métier dans la vie, s'il est vraiment prêt, s'il est assez mature. Là, en étant obligé de terminer son secondaire 5 avant de commencer la formation professionnelle, il est sûr que nous arrivons avec des jeunes de 17 ans dont la maturité est un peu plus grande et les risques sont moins grands. Il y aura toujours des gens qui sortiront des écoles immatures mais les risques seront quand même moins grands. Nous nous sommes aperçus hélas que les jeunes de ces dernières années ne savaient pas

[Traduction]

**M. Bouquier:** Je pense que les conseillers n'ont aucun poids ni aucune influence sur les objectifs, c'est-à-dire de vraiment tenter d'orienter et de guider les étudiants. Fait plus important encore, ils n'ont aucune influence sur les programmes, parce que ceux-ci proviennent de l'organisme très centralisé qu'est le ministère de l'Éducation.

**Le sénateur Marsden:** Mais le conseiller n'est-il pas tenu de rencontrer le Ministre et ses fonctionnaires et de dire s'il existe un grave problème dans l'école où il a été élu?

Vous souriez encore. Y a-t-il quelque chose que j'ignore?

**M. Bouquier:** Vous avez parfaitement raison. Je suis parent et je fais la même chose d'une certaine façon. Je n'ai aucune illusion sur ce processus.

**Le sénateur Marsden:** Pourquoi—

**M. Bouquier:** Parce que la structure est très lourde.

**Le sénateur Marsden:** À partir du haut.

**M. Bouquier:** Du haut jusqu'en bas. Un simple citoyen n'a aucun moyen—je peux présenter une demande, mais je n'ai aucune illusion quant aux résultats. Cela ne fonctionne pas.

**Le président:** C'est une très bonne question, sénatrice Marsden.

**Le sénateur Marsden:** C'est un point intéressant, n'est-ce pas?

**Le président:** Et je vous en sais gré. Je n'y avais pas pensé. Voulez-vous poursuivre?

**Le sénateur Marsden:** Non, je vous en prie.

**The Chairman:** Could we examine a little further some of the scholastic and social skills that students should be taught during, say, their first ten years in school, as the Germans are attempting to do. In Germany, students are taught mathematics, their mother tongue, a second language, a little science, some geography and some economics. They must take course that encourage innovative thinking and resourcefulness and teach leadership and adaptation skills.

**Mr. Bouquier:** First of all, Mr. Ryan's plan proposes that vocational training in Quebec begin after the secondary 5 level. In other words, the amount and quality of basic training will increase. Of course, no one objects to this proposal. People had been asking for just such a thing in a long time. Vocational training begins much too soon in high school in Quebec. I don't think a fifteen-year old really knows what kind of job he would like or is really ready or mature enough to make such a decision. If the student is required to finish high school before he can enrol in vocational training, he will surely be a more mature seventeen-year old and present fewer risks. Of course there will always be students who are immature even after they graduate, but the risks will be lesser. Unfortunately, we have come to realize that in recent years, young people no longer know how to write or read properly, or even how to speak their language correctly.



[Text]

écrire correctement, ne savaient pas lire correctement, ne parlaient pas leur langue maternelle correctement etc.

En formations professionnelle, dans tous les métiers on a besoin de cette formation de base et dans certains secteurs plus que dans d'autres, comme par exemple, le secrétariat de commerce. C'est fondamental et primordial. Dans les autres métiers aussi, prenez quelqu'un qui va travailler comme garçon de table dans un restaurant, s'il ne sait pas expliquer correctement le menu à son client il n'est pas professionnel.

Effectivement, la formule devrait évoluer dans ce sens-là. La différence, vous me corrigerez si je me trompe, c'est qu'au niveau de l'Allemagne, la formation professionnelle est beaucoup plus apprise dans l'industrie qu'à l'école. Le stage dans l'industrie n'est pas un complément. Le jeune ira dans l'industrie apprendre son métier et retournera à l'école pour certains cours etc.

Je ne sais pas si au niveau de la formation professionnelle, la petite et la moyenne industrie qui représente 95 p. cent de la clientèle peut absorber ces coûts. Vous parliez tout à l'heure les grandes industries de IBM, VIA Rail etc. Toutes ces grandes compagnies ont les moyens et les ressources humaines requises pour donner une formation. D'ailleurs, si elle la donne, c'est qu'elles s'aperçoivent que lorsque les jeunes sortent de l'école, ils n'ont pas suffisamment de savoir pour pouvoir fonctionner dans l'industrie. Donc, ils donnent une formation. Ils se donnent une structure pour pouvoir donner une formation. La petite et la moyenne entreprise n'a pas ces moyens. Ces gens-là en général sont une, deux ou trois personnes. Elles ont une entreprise à faire fonctionner. Il faut qu'elles délivrent un produit, peu importe, elles n'ont pas le temps de donner des cours de formation professionnelle. Ce n'est pas leur but et elles ne sont pas là pour ça. Elles peuvent le faire au niveau des stages. Elles ne peuvent pas entraîner le personnel. Elles n'ont pas les moyens financiers pour le faire. Je ne pense pas qu'on est prêt à instaurer le système allemand pour l'instant.

**Le président:** Ce système est très récent. La plupart des gens et mêmes les allemands aiment vous dire que c'est le vieux système médiéval. Il a été implanté en 1976. Le gouvernement, se sentant très inquiet des problèmes identiques à ceux que vous posez, a dit: Nous vous imposons une taxe. Nous l'utiliserons pour la formation. Le monde des affaires et les syndicats en Allemagne ont dit: Si nous vous organisons cette formation, est-ce que vous promettez de ne pas vous en mêler. Le résultat a donné un système dans lequel les petites entreprises comme les grandes prennent des apprentis qui travaillent trois jours à l'établissement ou au restaurant et qui fréquentent l'école pendant deux jours. Le gouvernement paye pour les écoles et les chambres de commerce administrent les examens et donnent un certificat.

**M. Bouquier:** En Italie, ils font la même chose.

**Le président:** Pourrait-on faire la même chose ici? Pourrait-on menacer de vous imposer afin que vous ayez le stimulus de faire cela vous-même.

**M. Bouquier:** Mon impression aujourd'hui c'est que l'on est loin de ça parce que justement jusqu'à maintenant, l'industrie n'était pratiquement pas impliquée dans le processus. On y

[Traduction]

This basic training is important to all trades, but even more so in the case of some, such as a commercial secretary. It is important even to someone who is going to wait on tables in a restaurant. If he cannot explain the menu clearly to his customer, he is not acting in a professional manner.

Clearly, this is the approach we should take. Correct me if I am mistaken, but the difference in Germany is that industry, not the schools, provide most of the vocational training. Training courses in industry are not merely offered as an afterthought. A young person will learn his trade in industry and then return to school to complete a certain number of courses.

As far as vocational training is concerned, I don't know whether small and medium-sized businesses, which account for 95 per cent of all businesses, can cover the costs involved. The big companies that you mentioned earlier, such as IBM and VIA Rail, have the means and human resources to offer this kind of training. They have come to realize that young graduates do not have the necessary skills to function in the business world. Therefore, they provide some training. They establish the necessary training infrastructure. Small and medium-sized businesses do not have the resources to do the same thing. In general, they employ only two or three people. They have a business to run. They have to deliver a product without fail and they don't have the time to offer vocational training courses. That is not their raison d'être. They are not set up to train employees. Nor do they have the financial means to do so. I don't think they're ready to adopt the German system yet.

**The Chairman:** This system was only recently adopted. Most people, including the Germans, would have you believe that it's the old medieval system all over again. The fact is, it has only been in place since 1976. Deeply concerned about the problems it was experiencing, problems in fact identical to yours, the government threatened to impose a tax, the revenues of which would be used for training. Businesses and unions in Germany were prepared to provide the training, provided the government promised to give them a free rein. As a result, small businesses and large businesses alike take in apprentices who work three days a week and attend school two days a week. The government pays the schools and the chambers of commerce give the examinations and awards the certificates.

**Mr. Bouquier:** The same thing happens in Italy.

**The Chairman:** Could we do the same thing here? Could the government threaten to impose a tax in order to get businesses to show the same initiatives?

**Mr. Bouquier:** My feeling today is that we are a long way from there. Until now, industry has been barely involved in the training process. We are slowly getting there. In his plan

**[Text]**

arrive un petit peu, c'est-à-dire que dans le plan d'action de M. Ryan au niveau secondaire, il dit qu'il faut que l'industrie soit présente. Il n'a pas dit non plus comment. Il va falloir discuter comment l'industrie sera impliquée. C'est à nous de leur dire: voilà ce que l'on veut. Quand nous y serons, on pourra peut-être passer à une autre étape. Mais je crois qu'aujourd'hui, c'est trop tôt. On en est pas encore arrivé à ce stade.

**Le président:** S'il est bon pour IBM d'investir 5.7 p. 100 de sa masse salariale dans la formation, cela doit-être bon pour tout le monde. L'investissement vous revient après. Vous aurez une masse d'ouvriers formés, vous pourrez vous les échanger, ils passeront d'une industrie à l'autre, mais vous aurez des gens capables.

**M. Bouquier:** Cet argument est valable pour les grandes entreprises, elles peuvent le faire. Je ne pense pas que la petite et la moyenne entreprise aujourd'hui puissent le faire. Déjà elles essayent de survivre, elles sont obligées de se battre pour faire un bénéfice normal. Il faut quand même se rappeler que l'économie jusqu'à aujourd'hui n'était pas extraordinaire. On se relève un petit peu aujourd'hui. Elles n'ont pas encore les moyens ni le savoir. Ce que le jeune apprendra dans une petite entreprise ne sera pas suffisant, il faudra qu'il en sorte à un moment donné et réapprendre ailleurs etc.

**Le président:** Ce qu'ils ont fait, c'est qu'ils ne sont mis d'accord pour dresser des curriculum dans 421 métiers. Vous apprenez non seulement ce métier mais des habilités transférables aussi. Ils disent que cela augmente la compétitivité du pays tout entier. Cela bénéficie à tous les entrepreneurs parce que cet apprentissage dure trois ans. Cela leur donne après la première année de la bonne main-d'œuvre "cheap" parce qu'ils paient beaucoup moins que le salaire d'un ouvrier formé.

**M. Bouquier:** Oui.

**Le président:** Je voudrais vous poser une autre question. Un membre du Patronat en France, de l'organisation des mines et des industries de l'aciérie disait que les patrons, c'est un industriel qui parle, avaient l'impression que les jeunes étaient paresseux, qu'ils manquaient d'imagination, de sens des responsabilités. Or les études ont démontré que ce n'était pas exact. Le patron voit un jeune qui arrive avec une coiffure «punk». Ce jeune avec la coiffure «punk» est capable de faire des réparations tout seul. Alors le service d'entretien s'affole. On a brisé la ligne hiérarchique et la procédure. Voilà un jeune qui répare quelque chose. Ce n'est pas son boulot de le faire. On l'engueule, il s'écœure et il s'en va.

**M. Bouquier:** Ce sont des cas particuliers. En dehors de tout ça, il faut traiter le problème que nous avons au Québec. Il s'agit du manque de relation entre le monde du travail et le monde de l'éducation. C'est d'abord ce problème qu'il faut régler. Des cas comme celui-là, il y en aura toujours dans le meilleur système du monde. Il y aura toujours des patrons un peu réfractaires à tout ce qui est jeune. Cela existe aussi. Ce n'est pas une question de système. C'est une question de mentalité, de personnalité. Il y a des bons et des mauvais patrons. Il y a des bons et des mauvais employés.

**Senator Marsden:** You paint a very good picture of what's happening in Quebec, but I don't know the internal working of

**[Traduction]**

involving secondary schools, Mr. Ryan says that industry has a role to play. However, he didn't specify what that role would be. This point will have to be discussed. It is up to us to tell them what we want. Once we have done this, perhaps we can go on to something else. However, it's too early for that yet.

**The Chairman:** If it's good for IBM to invest 5.7 per cent of its aggregate remuneration in training, then it should be good for everyone. We only stand to profit from this kind of investment. We end up with trained workers, with people who are skilled and capable of working in a variety of fields.

**Mr. Bouquier:** That holds true for large businesses, they have the resources. However, I don't think that small and medium-sized businesses could provide this kind of training. Already they are struggling to survive and to make a reasonable profit. It should be remembered that the economy has not been performing that well up until now. Although the situation is beginning to turn around a bit, these companies do not have the means and know-how. The skills a young person learns will not be transferable when he moves on to another area.

**The Chairman:** What they did in fact was to prepare a course program for 421 trades. Youths were not only taught a particular trade, but learned some portable skills as well. They claim that this process makes the entire country more competitive. All businesses benefit from this arrangement since the apprenticeship lasts three years. For the first year, businesses have a good source of "cheap" labour, because they pay the trainee much less than they would a skilled worker.

**Mr. Bouquier:** That's right.

**The Chairman:** I have another question for you. One representative of employers in France's mining and steel industry said that employers were under the impression that young people were lazy, lacked imagination and were irresponsible. Studies have shown that that perception is not entirely accurate. For example, an employer sees a young person show up with a punk hairstyle. This young person is capable of making the necessary repairs. Maintenance flies off the handle because procedure and the hierarchy have not been respected. The young person soon tires of being the target of other people's frustration and decides to quit.

**Mr. Bouquier:** These are isolated occurrences. Besides, we must concentrate on dealing with the problem we have here in Quebec, namely the lack of communication between the business world and the educational institutions. This should be our top priority. Cases such as the one you mentioned will always occur, even in the best of worlds. There will always be employers who resist all young people. It's not the system that's at fault. It's a question of mentality, of personality. There are good employers, as well as poor employers. Similarly, there are good employees, and bad employees.

**Le sénateur Marsden:** Vous brossez un très bon tableau de ce qui se passe au Québec, mais j'ignore les rouages du marché

[Text]

the Quebec labour market except from statistics. When I look at two types of tremendously successful industries in Quebec, and I am sure there are many others, but you look at on the one hand Bombardier and Lavalin, they are internationally tremendously successful.

They are obviously using Quebec-trained workers. As a frequent visitor I see the depth of quality of service that one gets in restaurants and in hotels. It is really a kind of standard that one wishes one could find across the country, people who really understand the menu and that sort of thing. It is sort of a *local establishment service level*. At the internationally competitive level you see tremendous successes going on. From where are they getting their workers? Are they getting the odd cases or—

**Mr. Bouquier:** Yes, very odd, I am afraid. It is one of the two most important engineering firms in Quebec, the other one being *SNC*. The level of education at Lavalin or *SNC* is way above average. There is no job security in those firms either. That is typical of engineering firms. As far as Bombardier, well that is a success story but it is also somewhat unique in Quebec.

Even with Lavalin, job creation is not a certainty. It depends on what kind of international project this kind of firm will be able to secure. We had some recent statistics on net job creation in Quebec. Most of these new jobs came from small to medium sized enterprises and very little is from the service sector.

**Senator Marsden:** And there also ones very—

**Mr. Garon:** Remember Bombardier and Lavalin are people coming from college level not secondary level.

**Senator Marsden:** But what about restaurants and hotels which are very good?

**Mr. Garon:** Well, restaurant and hotel is secondary level. We have in Montreal one school. We talked about Écoles de Métiers before. It is Institut de Tourisme et d'Hôtellerie du Québec. It is two levels, secondary and college.

Still, in this school we just are talking about hotel, restaurant, pastry, bakery. It is on a secondary level. You have everything. You can learn everything so that is why we prefer Écoles de Métiers.

**Senator Marsden:** So you see a real crisis?

**Mr. Garon:** Yes, until today. We will see if Mr. Ryan ... I guess it is open. For the first time, a minister says we have to take an issue. We are hoping.

**Mr. Bouquier:** It has been going on for ten years in Quebec, the grass roots.

**Senator Marsden:** Good luck.

**Mr. Garon:** Thank you.

**Le président:** En France, le professeur Bernard Schwartz a pris la lie des étudiants du secondaire au niveau professionnel, ceux qui avaient échoué avec des notes de 20 p. 100 ou moins.

[Traduction]

du travail québécois. Je ne connais que les statistiques. Je pense à deux industries du Québec qui remportent un succès immense à l'échelle internationale, Bombardier et Lavalin, et je suis certaine qu'il y en a beaucoup d'autres.

Elles recrutent évidemment des employés formés au Québec. Je me rends fréquemment dans cette province et je peux me rendre compte de l'excellente qualité du service de ses restaurants et hôtels. C'est une qualité qu'on voudrait pouvoir trouver dans tout le pays, par exemple, des employés qui comprennent vraiment le menu. C'est un genre de service au niveau local. Au niveau international, des entreprises remportent des succès énormes. Où recrutent-ils leurs employés? Recrutent-ils les rares cas ou—

**M. Bouquier:** Oui, très rares, je le crains. Il s'agit de l'une des deux plus importantes firmes d'ingénierie au Québec, l'autre étant la *SNC*. Le niveau d'éducation à Lavalin ou à la *SNC* est très supérieur à la moyenne. En outre, il n'y a aucune sécurité d'emploi dans ces entreprises, ce qui est typique des firmes d'ingénierie. Pour ce qui est de Bombardier, elle remporte beaucoup de succès, mais c'est également un peu exceptionnel au Québec.

Même chez Lavalin, la création d'emplois n'est pas une certitude. Cela dépend du genre de projet international que l'entreprise peut réaliser. Nous avions quelques statistiques récentes sur la création nette d'emplois au Québec. La plupart d'entre eux sont créés dans de petites et moyennes entreprises, et très peu le sont dans le secteur privé.

**Le sénateur Marsden:** Et il y en a également qui sont très—

**M. Garon:** N'oubliez pas que les employés de Bombardier et de Lavalin viennent de collèges et non pas d'écoles secondaires.

**Le sénateur Marsden:** Mais qu'en est-il des restaurants et des hôtels, où le service est excellent?

**M. Garon:** Le personnel de l'hôtellerie est de la restauration a une formation de niveau secondaire. Nous avons à Montréal l'Institut de Tourisme et d'Hôtellerie du Québec. Nous parlions précédemment d'écoles de métiers. On y offre des cours de niveau secondaire et de niveau collégial.

Cette école n'offre des cours que dans les domaines de l'hôtellerie, de la restauration, de la pâtisserie et de la boulangerie. C'est une formation de niveau secondaire. Cependant, comme on y apprend aussi un peu de tout, nous préférons parler d'école de métiers.

**Le sénateur Marsden:** Vous croyez donc qu'il existe une véritable crise?

**M. Garon:** Oui, jusqu'à maintenant. Nous verrons si M. Ryan ... Cela reste à voir. Pour la première fois, un ministre dit qu'il faut étudier la question. Nous gardons espoir.

**M. Bouquier:** Cela dure depuis dix ans au Québec.

**Le sénateur Marsden:** Bonne chance.

**M. Garon:** Merci.

**The Chairman:** In France, Professor Bernard Schwartz took the dregs of all the students enrolled in vocational training, that is those who failed with an average of 20 per cent or less.



*[Text]*

En utilisant des méthodes différentes, il est arrivé à leur faire passer leur certificat d'aptitude professionnelle avec un taux de réussite de 92 p. 100, c'est-à-dire que ces jeunes vauriens si vous voulez, j'emploie ce terme dans le sens qu'ils ne valent rien, des "good for nothing", avaient le potentiel. Le système ne savait pas comment le faire ressortir. Ceci n'est pas seulement vrai dans les écoles. Cela est vrai aussi dans l'industrie. Il y a des patrons qui peuvent faire ressortir le potentiel d'un employé et d'autres ne le peuvent pas.

**M. Bouquier:** Il y a aussi un problème très grave et qui j'espère se résoudra pour faire suite à ce que vous dites. Jusqu'à aujourd'hui, il y avait un préjugé défavorable au niveau de l'enseignement de la formation professionnelle au Québec. Ceci veut dire que lorsqu'un élève n'était pas bon à l'école, lorsqu'il avait des mauvaises notes et qu'il se traînait pendant des années et des années, on lui disait: Toi, tu vas être bon pour la formation professionnelle. Imaginez-vous la réaction de ce jeune qui commence dans un système où la première chose que l'on lui dit est ceci: Tu n'es pas bon, tu vas en formation professionnelle. Tu vas faire tel métier parce que tu ne sera pas capable de faire autre chose. Déjà cette mentalité est à changer. Il s'agit de changer la mentalité des professeurs, des éducateurs, de tout ce monde responsable de ces préjugés.

La plupart des gens en charge des programmes de formation professionnelle au ministère de l'éducation à un niveau supérieur, n'ont pas suivi de cours en formation professionnelle. Moi je les appelle des rêveurs et des philosophes. Ils ne sont jamais allés, sur le terrain, ils ne savent pas ce que c'est. Il arrive des choses comme ça. Si vous avez effectivement des professeurs, des éducateurs qui y croient et qui vont vraiment se serrer les coudes et indiquer sérieusement aux élèves de quoi il ressort, nous obtiendrons des résultats comme vous dites. Seulement, une personne sur combien fera ce travail-là correctement!

**Le président:** Ils enseignent à d'autres comment le faire. Des industries embauchent ce professeur maintenant pour qu'il fasse ce travail chez-eux. Il le fait.

**M. Bouquier:** C'est un stade exceptionnel. Ce n'est pas hélas la majorité des cas.

**Le président:** Je tiens à vous remercier infiniment. Vous nous avez appris un tas de choses très utiles. Vous nous avez donné des idées et des faits qui se retrouveront dans notre rapport, je vous l'assure. Vous avez apporté beaucoup d'eau à notre moulin. Nous sommes sur la même longueur d'onde que vous à plusieurs niveaux mais pas à tous les niveaux. Tout ce que vous nous avez dit ne se retrouvera évidemment pas dans notre rapport. Vraiment, cela a été extraordinairement gentil de votre part de venir nous voir. Je vous remercie beaucoup.

**The Chairman:** We will continue our hearing with the Native Council of Canada, represented by Ms. Dorothy Wabisca, Vice-President, and Bill Badcock, Executive Director.

Could you give us a presentation for about ten minutes and then we will follow that with a discussion.

**Ms. Dorothy Wabisca, Vice-President, Native Council of Canada:** Good evening. My name is Dorothy Wabisca and I

*[Traduction]*

By using different methods, he succeeded in getting them to pass an aptitude test. His rate of success was 92 per cent. These "good for nothings", if you will, indeed had some potential. The system just didn't know how to bring this potential to light. This problem is not confined to the schools. The same can be said for industry. Some employers have the ability to bring out the potential in an employee, while others do not.

**Mr. Bouquier:** To follow up on what you have just said, I would like to mention one other very serious problem. To date, vocational training in Quebec has been viewed in a rather unfavourable light. When a student did poorly in school, earned poor marks and dragged his heels year after year, he was told that he was only good for vocational training. You can just imagine how that young person felt at being told that he was destined only for vocational training, because he wasn't good at anything else. This way of thinking is beginning to change. It's a question of changing the perceptions of professors, educators, in short, of everyone.

Most of those who are in charge of vocational training programs within the Department of Education have never taken any such courses themselves. I call them the dreamers and philosophers. They have no practical experience in this area. However, if you have teachers and educators who truly believe in what they're doing and are willing to teach their students seriously, then we will get the desired results. Only, how many people are going to do the job right?

**The Chairman:** They teach others how to do this job. Industries are now hiring teachers to do the job for them.

**Mr. Bouquier:** The industries that do so are the exception, and not the rule.

**The Chairman:** Thank you very much for coming today. We have learned a great many useful things. You have given us ideas and facts which I'm certain we can use in our report. You have indeed given us food for thought. We agree on many points, but not on everything. Again, thank you for testifying before us.

**Le président:** Nous entendons maintenant les représentants du Conseil national des autochtones du Canada, Madame Dorothy Wabisca, vice-présidente, et M. Bill Badcock, directeur général.

Pourriez-vous nous présenter un exposé d'environ dix minutes et nous engagerons ensuite une discussion.

**Mme Dorothy Wabisca, vice-présidente, Conseil national des autochtones du Canada:** Bonsoir. Mon nom est Dorothy

[Text]

am Vice-President of the Native Council of Canada, and on my right is Bill Badcock who is our Executive Director.

What I will do is read out our presentation. On behalf of the Native Council of Canada, I would like to thank you for the opportunity to participate in these hearings. To begin with, the Native Council of Canada represents Metis, non-status and off-reserve Indians who are of aboriginal

Founded in 1971, the council consists of member associations within the province and territories.

Canadians generally are familiar with terms such as Indian, Inuit, Metis and Halfbreed. Asked to define them, they might have difficulty. Many still believe that Indians who live on reserves must be full-blooded or that Metis/Halfbreeds by definition must mean that we are half Indian and half white. It is important that Canadians understand who their native brothers and sisters "The Forgotten People of Canada", really are.

The Metis are aboriginal people. Some would say they are the true "Made in Canada", original product resulting from the intermarriage between French and Scottish traders and Indian women. Non-status Indians are Indians who were excluded from recognition by legislation and government policy. Others include those newly reinstated under Bill C-31 who, for various reasons, do not reside on reserves and in some cases were left out of the treaties.

We were not only integral to the early economic development of Canada, but are a cultural, social and political force to be reckoned with. The Metis developed vibrant cultures which combined the best of both native and white societies and were unique in dress, language, song and poetry.

Non-status Indians maintained an indigenous lifestyle as Indian people despite pressures to assimilate into the non-native society. Our basic lifestyles and philosophies were and still are native. Trapping, hunting, fishing, living off the land still are the hallmarks of the Metis and non-status Indian lifestyle. The result is that today there are approximately 350,000 native people who are covered by the Indian Act and at least a further million who are not. These people form our membership, the later do.

I must commend the government for taking the initiative to review past approaches to training and employment matters. However, the fact of the matter is that these new training initiatives have not really met the needs of our people. To begin with, employment and training programs are still not designed to accommodate the specific, logistical and organizational restraints which exist in some communities.

The fact that training needs and employment programs must meet government spending priorities and program criteria tends to limit the opportunity to develop creative or community-based programs. Compounding this problem is the government bureaucracy or poorly conceived programs. There is

[Traduction]

Wabisca. Je suis vice-présidente du Conseil national des autochtones du Canada. J'ai à ma droite M. Bill Badcock, notre directeur général.

Je vous lirai d'abord notre mémoire. Au nom du Conseil national des autochtones du Canada, j'aimerais vous remercier de nous avoir donné l'occasion de participer à ces audiences. Tout d'abord, le Conseil national des autochtones du Canada représente les Métis, les Indiens non inscrits et ceux qui ne vivent pas sur les réserves, mais qui sont d'origine autochtone.

Créé en 1971, le Conseil regroupe des associations autochtones établies dans les provinces et les territoires.

Les Canadiens connaissent en général assez bien les mots Indien, Inuit et Métis. Cependant, si on leur demandait de les définir, ils éprouveraient quelques difficultés. Un grand nombre croient encore que les Indiens qui vivent sur les réserves sont des Indiens de race pure, et que les Métis les sang-mêlé, par définition, sont probablement moitié Indiens moitié Blancs. Il importe que les Canadiens sachent qui sont réellement leurs frères et leurs soeurs autochtones, «les peuples oubliés du Canada».

Les Métis sont des autochtones. Certains diraient qu'ils sont véritablement «faits au Canada», puisqu'ils sont issus du mariage de commerçants français ou écossais et d'Indiennes. Les Indiens non inscrits sont les Indiens non reconnus comme tels par la législation et la politique gouvernementale. D'autres ont été récemment réintégrés dans leur statut d'Indiens grâce au projet de loi C-31. Pour diverses raisons, ils n'habitent pas sur les réserves et, dans certains cas, n'avaient pas été visés par les traités.

Non seulement nous avons participé au développement économique initial du Canada, mais nous sommes également une force culturelle, sociale et politique avec laquelle il faut compter. Les Métis ont développé des cultures vivantes en alliant le meilleur des sociétés autochtone et blanche. De plus, leur habillement, leurs langues, leurs chansons et leur poésie étaient uniques.

Les Indiens non inscrits ont conservé, en tant qu'Indiens, un mode de vie autochtone, en dépit des pressions visant à les assimiler. Nos principes et nos modes de vie étaient et sont toujours autochtones. Le piégeage, la chasse, la pêche et l'utilisation des ressources naturelles caractérisent toujours le mode de vie des Métis et des Indiens non inscrits. Actuellement, environ 350 000 autochtones sont visés par la *Loi sur les Indiens* et au moins un million de plus ne le sont pas. Ce sont ces derniers qui sont membres de notre organisme.

Je dois féliciter le gouvernement pour avoir pris l'initiative de réexaminer les approches antérieurement adoptées face aux questions de formation et d'emploi. Cependant, les nouveaux projets de formation ne répondent pas véritablement aux besoins des nôtres. Tout d'abord, les programmes d'emploi et de formation ne tiennent pas encore compte des contraintes logistiques et organisationnelles de certaines collectivités.

Étant donné que les besoins en formation et les programmes d'emploi aux critères et aux priorités établis pour les dépenses du gouvernement, il est difficile de créer des programmes novateurs ou conçus expressément pour une collectivité. La bureaucratie ou la piètre qualité de conception des program-



## [Text]

the failure to support non-government native controlled training institutions, and the emphasis has been on traditional resource-based industries as sources of employment for Natives.

One example that comes to mind is the Northern Careers Program which was designed to encourage and train aboriginal people for management and mid-management positions. This program began in 1974 and was heralded by northern Native people as a vehicle for opportunities which had never previously been available. To date, the track record of this special program is not one which could be used as an example of success.

The main problem is not the lack of trainees but fulfillment by government departments in allocating person years. The goals have been severely diminished by the cutback of person years which are currently being implemented by government departments.

Another example is the Canadian Jobs Strategy program which does not allow our members to take advantage of training programs presently available through the Community Futures and Innovations programs. This is because our communities are not recognized under the criteria designation. In essence, our people are again unable to take advantage of the training programs available to non-Native communities.

We have over the past 16 years attempted to ensure the voices and recommendations of aboriginal people are heard, especially with respect to training, employment and education. As we have stated many times over, native people wish to participate in the non-Native society but also wish to control the vehicle that will enable them to reach their goals.

To date, we have been stifled by roadblocks which emerge through, in some cases, well-meaning policy changes, and in others, detrimental policy changes and program criteria. We do not object to sharing our ideas and recommendations, but we do object to arbitrary implementation of new program changes which will downgrade, absorb, or eventually eliminate those established to meet the needs of Native people.

In order to increase Native representation at all levels, particularly mid and senior management levels, there is still the need for the Indigenous Joint Council. This council was established in 1979 between Treasury Board and representatives from native organizations. The primary objectives were to recommend measures to facilitate the recruitment, training and appointment of Native people for the public service.

It provided meaningful consultation between the native associations and the government to address the socio-economic disparity between Native people and the vast majority of Canadians. The Indigenous Joint Council also monitored other programs such as the Career Assistance Program, the Executive Exchange Program and the Indigenous Development Program.

## [Traduction]

mes ne font qu'aggraver ce problème. On ne soutient pas les établissements de formation non gouvernementaux que contrôlent les autochtones et on met l'accent sur les activités traditionnelles d'exploitation des ressources en tant que sources d'emplois pour les autochtones.

Par exemple, le Programme des carrières du Grand Nord a été conçu pour favoriser la formation d'autochtones qui puissent occuper des postes de directeurs et de cadres intermédiaires. Ce programme, mis en œuvre en 1974, avait été chaudement accueilli par les autochtones du Nord comme un moyen d'accéder à des postes jusque là inaccessibles. Les résultats obtenus ne permettent pas de dire que ce programme spécial a été un succès.

Le principal problème n'est pas le manque de stagiaires, mais le fait que les ministères n'allouent pas les années-personnes nécessaires. Les objectifs ont été considérablement réduits en raison de la compression des années-personnes à laquelle procèdent actuellement les ministères.

Un autre exemple est le programme de Planification de l'emploi, qui ne permet pas à nos membres de bénéficier de la formation qu'offrent le Développement des collectivités et le Programme nationale d'aide à l'innovation. La raison en est que nos collectivités ne satisfont pas aux critères établis. Nos membres ne peuvent donc profiter des programmes de formation offerts aux collectivités non autochtones.

Au cours des seize dernières années, nous avons essayé de nous assurer qu'on écoute les autochtones et qu'on tienne compte de leurs recommandations, en particulier en ce qui concerne la formation, l'emploi et l'éducation. Comme nous l'avons déjà dit à plusieurs reprises, les autochtones désirent participer à la vie de la société non autochtone, mais ils veulent également contrôler les moyens qui leur permettront d'atteindre leurs objectifs.

Jusqu'à maintenant, les barrières qui nous ont gênés résultaient, dans certains cas, de changements de politiques pourtant conçues avec les meilleures intentions et, dans d'autres cas, de changements préjudiciables apportés aux politiques et aux critères. Nous voulons bien partager nos idées et nos recommandations, mais nous nous opposons à la mise en œuvre arbitraire de nouveaux programmes qui amoindrisent, absorbent ou finissent par éliminer ceux qui ont été établis pour répondre aux besoins des autochtones.

Afin d'accroître la représentation des autochtones à tous les niveaux, en particulier au niveau des cadres intermédiaires et supérieurs, il faudrait rétablir le Conseil mixte. Ce conseil avait été créé en 1979 par le Conseil du Trésor et des représentants d'organismes autochtones. Ses principaux objectifs consistaient à recommander des mesures pour faciliter l'embauche, la formation et la nomination d'autochtones dans la Fonction publique.

Il permettait d'utiles consultations entre les associations autochtones et le gouvernement pour réduire la disparité socio-économique entre les autochtones et la grande majorité des Canadiens. Le Conseil mixte a également surveillé le déroulement d'autres programmes, comme le Programme d'affectation des cadres, le Programme d'échanges de cadres et le Programme de perfectionnement des autochtones.



**[Text]**

I could continue to go on and on with some of the negatives as I have outlined, but I do not think much would be accomplished. Therefore, I would like to make the following recommendations which, if serious consideration is given, will enable more meaningful participation of natives in building a better Canada.

The recommendations are the immediate re-establishment of the *Indigenous Joint Council*, ensure that the gathering of information of labour, market and training needs are based on discussions and recommendations of Native people at the national, regional and local levels, implement programs which will allow a better match between training programs and trainees.

Native people must have active participation in decision-making and delivery of training, educational and employment programs. Changes are required in attitude and practices of the bureaucracy, especially in relation to Metis, non-status and off-reserve Indians. Changes must be made to the apprenticeship programs to allow for practical training in non-academic as well as academic requirements.

There is a need to implement a streamlined process for the application of on-the-job training programs and job development programs. We need to ensure funding parity is available for Métis, non-status and off-reserve Natives to enable them to fully participate and take advantage of post-secondary training and educational opportunities. We must provide resources to combat basic adult illiteracy problems or develop innovative responses to the identified problems.

I am sure that you will have received many other recommendations which we have not elaborated on, as they are so numerous. In closing, I am requesting your serious consideration of our recommendations and trust that you will keep in mind that flexibility is the key to any successful program.

**The Chairman:** Thank you for a wonderful presentation. Senator Marsden?

**Senator Marsden:** Thank you very much, Mr. Chairman. I have two or three questions, and I would like to start with your recommendations.

Can you tell us when the Indigenous Joint Council was abandoned, a little bit more about it and why you thought it was working well?

**Ms. Wabisca:** I can't say the exact date that council sort of dissipated, but it began as a meeting between the national aboriginal leaders or representatives from the aboriginal associations and also with Treasury Board. They were very high-level meetings.

**Senator Marsden:** Was it an annual meeting?

**Ms. Wabisca:** It was not annual, but it was an ongoing format. There are many reasons why it dissipated. Partly, I guess to name a few, was that the recommendations made by the indigenous people were not really seriously considered and implemented. There was the timing of meetings. I suppose on

**[Traduction]**

Je pourrais vous donner d'autres exemples, mais je ne crois pas que cela servirait à grand-chose. Je voudrais donc faire les recommandations suivantes. Si elles sont examinées avec soin, elles permettront aux autochtones de participer davantage à l'édification d'un Canada encore meilleur.

Je recommande que l'on rétablisse immédiatement le Conseil mixte des Autochtones, que l'on tienne des discussions à l'échelle nationale, régionale et locale et que l'on prenne en considération les recommandations des autochtones, au moment d'établir les besoins en main-d'œuvre et en formation et les besoins du marché du travail, et que l'on mette en œuvre des programmes mieux adaptés aux besoins des stagiaires.

Les autochtones doivent participer activement au processus décisionnel et à la mise en œuvre de programmes de formation, enseignement et d'emploi. Il faut que l'attitude et les pratiques des fonctionnaires changent, surtout en ce qui concerne les Métis, les Indiens non inscrits et ceux qui vivent à l'extérieur des réserves. Il faut modifier les programmes d'apprentissage pour permettre aux stagiaires d'acquérir une formation pratique dans des domaines scolaires et autres.

Il faut rationaliser le processus de mise en œuvre des programmes de formation en cours d'emploi et de développement de l'emploi. Nous devons faire en sorte que les fonds soient équitablement répartis entre les Métis, les Indiens non inscrits et ceux qui habitent à l'extérieur des réserves afin qu'ils puissent profiter à fond des programmes d'enseignement postsecondaires et des possibilités de formation qui existent. Nous devons fournir les ressources nécessaires pour enrayer le problème fondamental de l'analphabétisme chez les adultes ou pour trouver des solutions nouvelles aux problèmes cernés.

Je suis sûr que vous avez reçu beaucoup d'autres recommandations que nous n'avons pas abordées. Elles sont si nombreuses. Pour terminer, je vous demande d'examiner sérieusement nos recommandations. J'ai confiance que vous n'oublierez pas que la flexibilité est la clé du succès de tout programme.

**Le président:** Je vous remercie pour votre exposé très intéressant. Sénatrice Marsden?

**Le sénateur Marsden:** Merci beaucoup, monsieur le président. J'ai deux ou trois questions à poser; je voudrais commencer avec vos recommandations.

Pouvez-vous nous dire quand le Comité mixte a été démantelé, nous en faire un bref historique et nous dire pourquoi il fonctionnait bien?

**Mme Wabisca:** Je ne sais pas au juste à quel moment précis le Conseil a été démantelé. Mais le tout a commencé par une réunion entre les chefs ou les représentants autochtones nationaux des associations autochtones et le Conseil du Trésor. Il s'agissait de réunions de très haut niveau.

**Le sénateur Marsden:** Avaient-elles lieu une fois par année?

**Mme Wabisca:** Non, elles avaient lieu régulièrement. Le Conseil a été démantelé pour de nombreuses raisons. Je crois que c'est en partie parce qu'on attachait peu d'importance aux recommandations des autochtones. Il y avait aussi la question du calendrier des réunions. Je suppose que les autochtones

**[Text]**

the indigenous part, indigenous people did not have the time to fully partake in these meetings, and at the same time, the programs were being developed specifically for the aboriginal people, recognition of aboriginal people.

That seemed to take away a bit from the Indigenous Joint Council, but what we are saying now is that the Indigenous Joint Council should be implemented again or re-established because we have a network throughout Canada with our people at the regional, local, and community levels. We maintain contact with them, and in that sense, we have an idea.

Take isolated communities as an example. We have a very good network as to what is going to work, what's not going to work, what type of economic development ventures they are looking at. What we are saying is that we have the knowledge so we want to share the knowledge, and together we can develop programs and policies that will build the economic base that is required.

**Senator Marsden:** Did that council have any successes? For example, can you think of a program that you would say really worked and would be a reason for reforming it?

**Ms. Wabisca:** Well, I suppose awareness within the Public Service Commission for setting up the native employment branch. That could have been a spin-off from the Indigenous Joint Council. Those programs like that one, the Native Indigenous Program, they are being put into the affirmative action branch.

Now, we do not have any problem with affirmative action. We support it. However, if you recall, in March we just had our last meeting on the definition of aboriginal rights in the Canadian Constitution. We have been working towards that goal over the last five, six years. To us it was something that has taken 100 years or more and we are now reaching that point. Now all of a sudden programs specifically orientated towards encouraging aboriginal people are now being lumped into affirmative action programs and multi-cultural programs and what we are saying is why?

**Senator Marsden:** Well, that was to be my second question regarding C-62, the Employment Equity Act. Under this act, as you say, women, native people, people of visible minorities and people with disabilities, required that this year, starting last January 1st, firms start keeping data on whom they have reached in the four groups and developing a plan of action. The first step was to be consultation.

Have you been consulted by any employers about the groups that you represent, employers in the federal domain?

**Ms. Wabisca:** No, to be honest with you, we have not. Today I did a bit of homework and I went and got some statistics, the population in the public service as of December 1986 showing the number and percentage of indigenous employees by department employee tenure as of December of '86.

We took indeterminate, which is full-time; indigenous: the percentage was 0.01; non-indigenous, 900, which is 94.2 per

**[Traduction]**

n'avaient pas le temps de participer pleinement à ces réunions, alors qu'on s'y affairait à établir des programmes conçus expressément pour eux.

Le Conseil semble donc avoir perdu un peu de son importance. Mais nous sommes maintenant d'avis qu'il devrait être rétabli parce que nous avons un réseau de membres à l'échelle régionale, locale et communautaire. Comme nous restons en contact avec eux, nous avons une idée de ce que nous pouvons faire.

Prenons, par exemple, les collectivités isolées. Nous avons une très bonne idée de ce qui peut fonctionner ou non, du genre de projet de développement économique qu'elles envisagent. Nous savons ce qu'il faut faire, et nous voulons partager nos idées avec vous pour que nous puissions, ensemble, mettre au point des programmes et des lignes de conduite qui permettront de créer la base économique nécessaire.

**Le sénateur Marsden:** Le Conseil a-t-il des réussites à son actif? Pouvez-vous songer à un programme qui était vraiment efficace et qui justifierait le rétablissement du Conseil?

**Mme Wabisca:** Eh bien, je suppose qu'il a réussi à sensibiliser la Commission de la Fonction publique à la question: celle-ci a mis sur pied le Bureau du recrutement des autochtones. Il se peut que la création de ce bureau soit attribuable aux efforts du Conseil. Les programmes comme le Programme national de perfectionnement des autochtones relèvent, eux, de la Direction des programmes d'action positive.

Nous ne reprochons rien aux programmes d'action positive. Nous les appuyons même. Toutefois, comme vous le savez, en mars, nous avons eu notre dernière réunion sur la définition des droits des peuples autochtones dans la Constitution canadienne. Nous y travaillons depuis cinq ou six ans. Après plus de 100 ans d'efforts, voilà où nous en sommes: on constate que les programmes expressément conçus pour encourager les peuples autochtones sont soudainement rattachés aux programmes d'action positive et aux programmes multiculturels. Nous demandons pourquoi.

**Le sénateur Marsden:** Ma deuxième question portait justement sur le projet de loi C-62, la Loi concernant l'équité en matière d'emploi. Aux termes de cette loi, qui vise les femmes, les autochtones, les personnes appartenant à des groupes minoritaires visibles et les personnes handicapées, les entreprises devraient commencer, dès le 1<sup>er</sup> janvier, à tenir compte de leur nombre d'employés de chacun de ces groupes et mettre au point des plans d'action. La première étape devait être la consultation.

Des employeurs nationaux vous ont-ils consultés au sujet des groupes que vous représentez?

**Mme Wabisca:** Non, pour vous dire la vérité, nous n'avons pas été consultés. J'ai fait quelques recherches aujourd'hui, et j'ai obtenu des statistiques sur l'état des effectifs de la Fonction publique en décembre 1986. Ces données montrent le nombre et le pourcentage d'autochtones qu'il y avait dans chaque ministère en décembre 1986.

Voci ce que nous avons constaté à propos des employés nommés pour une période indéterminée, soit les employés à plein

## [Text]

cent; seasonal indigenous, no percentages, zero; non-indigenous, 138, percentage 1.4; term, contracts, whatever, indigenous, nil; non-indigenous 388, percentage 4.1 and you can go through every department. The highest percentage is approximately 1 percent with the exception of the Department of Indian Affairs.

**Senator Marsden:** What about banks?

**Ms. Wabisca:** Very few to my knowledge.

**Senator Marsden:** Do you know, for example, whether bank trainees are very often Aboriginal people?

**Ms. Wabisca:** Not to my knowledge.

Do you know of any, Bill?

**Mr. Bill Badcock, Executive Director, Native Council of Canada:** I have to admit, yes, the banks have done some. Nova Scotia has been very good on the training part for Indian people. I am not exactly sure if they want to still give us loans, but they have not been too bad at all on recruiting. In fact, in the private sector, there have been quite a few oil companies too that have been forging ahead with recruitment of native people.

I don't know if their statistics are the same as the Federal Government or not. I have not seen the statistics.

**Senator Marsden:** So if some of those big federal employers like the banks are doing this, is any of this feeding back into the community by way of, you know, a network of somebody who has been trained in a bank who then contacts other young people in the community and says this is the way to get into it?

**Mr. Badcock:** From my experience, no. Talking from a professional point of view—I am a lawyer—that had been one of our problems for a long time. It was a problem in the States before they had a Native Law Student Program here in Canada too that students would tend to go into law, and once they got out, would prefer to go to Wall Street rather than go back to the reserve.

There were a couple of good reasons for that too because in any profession, I suppose you have to understand that there is a training period after you get out of school and you are better to go to Wall Street and start to understand your enemy than to go back to the reserve and get a drunk out of jail.

In the long run you have to look at how many people after a period of time in that profession are then back into doing what I guess you would call Indian things, whether they go back to the reserve or work for a company, whatever they do. From what I have seen in Canada, it seems to me that the vast majority of professional people that get into those positions do not go back and specifically work for any reserves. They do not work for Indian banks or whatever.

**Senator Marsden:** So just one more question, if I may, Mr. Chairman.

## [Traduction]

temps; les autochtones en représentaient 0,01 p. 100; les employés non-autochtones, au nombre de 900, en représentaient 94,2 p. 100; les employés autochtones saisonniers, aucun pourcentage, zéro; les non-autochtones, au nombre de 138, en représentaient 1,4 p. 100; pour ce qui est des employés nommés pour une période déterminée, soit employés contractuels, les autochtones, pourcentage zéro; les non-autochtones, au nombre de 388, en représentaient 4,1 p. 100, et ainsi de suite pour chaque ministère. Le pourcentage le plus élevé est d'environ 1 p. 100, exception faite du ministère des Affaires indiennes.

**Le sénateur Marsden:** Et dans les banques?

**Mme Wabisca:** D'après moi, il n'y en a pas beaucoup.

**Le sénateur Marsden:** Savez-vous, par exemple, si les stagiaires formés par les banques sont souvent des autochtones?

**Mme Wabisca:** Pas à ma connaissance.

Le savez-vous, Bill?

**M. Bill Badcock, directeur général, Conseil national des autochtones du Canada:** Oui, les banques en ont formé certains. La Banque de la Nouvelle-Écosse a formé de nombreux Indiens. Je ne sais pas si elle est prête à nous accorder des prêts, mais elle a recruté un bon nombre d'Indiens. Dans le secteur privé, plusieurs pétrolières ont embauché des autochtones.

Je ne sais pas si leurs statistiques ressemblent à celles du gouvernement. Je ne les ai pas vues.

**Le sénateur Marsden:** Quand certains gros employeurs nationaux comme les banques disposent d'une telle formation, la nouvelle se répand-elle dans la collectivité, par quelqu'un qui aurait suivi un stage de formation dans une banque, qui communiquerait avec d'autres jeunes de la collectivité et leur dirait comment procéder?

**M. Badcock:** D'après mon expérience professionnelle, non. Je suis avocat. Cela a été pendant très longtemps un problème pour nous. Tout comme aux États-Unis, avant qu'on n'y mette en œuvre le Native Law Student Program. Au Canada aussi les étudiants en droit ont eu tendance, une fois leurs études terminées, à préférer aller travailler pour les institutions de Wall Street plutôt que de regagner la réserve.

Ils avaient de bonnes raisons de le faire. Dans tout métier une période de formation s'impose une fois les études terminées. Il est préférable d'aller à Wall Street pour commencer à comprendre son rival que de retourner dans la réserve pour se contenter de sortir un ivrogne de prison.

Il faut voir à long terme le nombre de personnes qui, après avoir pratiqué un métier pendant un certain temps, reviennent s'occuper de questions indiennes, que ce soit dans la réserve ou dans une entreprise. D'après ce que j'ai vu au Canada, il me semble que la vaste majorité des professionnelles ne retournent pas travailler pour une réserve. Ils ne travaillent ni pour des banques ni pour d'autres institutions indiennes.

**Le sénateur Marsden:** J'ai une autre question à poser, si vous le permettez, monsieur le président.



[Text]

This year employers under C-62 are meant to be in the field developing a plan which has some relationship to the population. The statistics you have just given us are going to be disastrous for firms. They won't be able to comply with the act, and therefore presumably at this time next year, we should know something about them.

**Mr. Badcock:** In fact it is the Federal Government that can't keep up with the act.

**Ms. Wabisca:** These were Federal Government departments. As for the private industry, we do not have any specific data.

**Senator Marsden:** By this time next year, presumably we will have if the act works, and I have my doubts. Nonetheless, let us assume for the moment that it does.

**Mr. Badcock:** But you will have some data.

**Ms. Wabisca:** Because they are required to provide the data.

**Senator Marsden:** But given the sensitivity of the issues which you have outlined very clearly in your brief, is there a need for something besides an Indigenous Joint Council? I mean, is there some other bridging that will bring the people who are highly qualified or even not so highly qualified back to form that network of bringing young people into training, employment, education and all those kinds of things as you were discussing about law?

**Mr. Badcock:** We found out a long time ago too, although this is probably not directly on these statistics at all, but we found out when I was working in the Friendship Centre immediately working with Court workers, what would happen is we would hire people to train in the Court Worker Program through the Friendship Centres. Once we trained them and had them very well trained, they would then go off to the private industry or the government which would pay them a lot more than we could afford to pay them.

We were a training ground for the government and private industry. One of the problems of course is we can't afford to pay people very much in our own organizations. The other problem too that is specific to the Native Council of Canada is that even when programs are set up, sometimes we are excluded from them just because of Treasury Board guidelines explaining that we have to be a community within the meaning of the term there which means a reserve and we do not have reserves.

Sometimes we not only have to contend with the inadequacy of the government program, but also the criteria that excludes us before we can even find out its inadequacy.

**Senator Marsden:** I am hearing a lot of complaints about Community Futures and Innovations in that respect, but are you saying that, one of the ways in which those of us concerned about the skills training and so on could be helpful would be a lot more funding for the Friendship Centres which are in their capacity as training centres?

[Traduction]

Cette année, les employeurs, en vertu du projet de loi C-62, doivent élaborer un plan d'action qui ait quelque rapport avec la population. Les statistiques que vous venez de citer montrent le comportement désastreux des entreprises. À ce rythme, elles ne seront pas en mesure de se conformer à la loi. Nous devrions avoir des renseignements à leur sujet dans un an.

**M. Badcock:** En fait, c'est le gouvernement fédéral qui n'est pas capable de respecter la loi.

**Mme Wabisca:** Il s'agissait, dans ce cas-ci, de ministères fédéraux. Nous n'avons pas de données précises sur le secteur privé.

**Le sénateur Marsden:** Nous en aurons sans doute dans un an si la Loi est efficace. J'ai toutefois des doutes là-dessus. Néanmoins, nous pouvons présumer de son efficacité pour le moment.

**M. Badcock:** Mais vous aurez en mains quelques données.

**Mme Wabisca:** Parce qu'ils sont obligés de fournir ces données.

**Le sénateur Marsden:** Étant donné le caractère délicat des questions que vous avez, du reste, exposées de façon détaillée dans votre mémoire, dont-on, en plus du rétablissement du Conseil mixte, prendre d'autres mesures? Existe-t-il d'autres moyens d'amener les gens très qualifiés ou même ceux qui le sont moins à s'unir pour encourager les jeunes à s'inscrire à ces programmes de formation, d'emploi, d'apprentissage que vous avez mentionné à propos du droit?

**M. Badcock:** Nous avons constaté il y a longtemps, bien que cela ne se reflète sans doute pas dans ces statistiques, qu'à l'époque où je travaillais avec des aides judiciaires dans les centres d'accueil, nous embauchions des gens pour suivre le programme d'aide judiciaire offert par l'entremise des centres d'accueil. Une fois leur formation terminée, et ils étaient très bien formés, ils allaient travailler pour l'industrie privée ou le gouvernement, où ils touchaient un salaire beaucoup plus élevé que ce que nous pouvions leur donner.

Nous servions de terrain de formation pour le gouvernement et le secteur privé. Évidemment, un de nos problèmes est que nous ne pouvons pas verser un salaire élevé aux employés de nos organisations. L'autre problème, qui touche le Conseil national des autochtones du Canada est que nous sommes parfois exclus des programmes qui sont établis, tout simplement parce que, d'après les lignes directrices du Conseil du Trésor, nous devons être une collectivité dans toute l'acceptation du terme, soit une réserve. Or, nous n'avons pas de réserves.

Nous nous trouvons donc parfois face non seulement à un programme qui est inadéquat, mais également à des critères qui nous en excluent avant même que nous ayons pu découvrir quelles en sont les lacunes.

**Le sénateur Marsden:** On se plaint beaucoup du Programme de développement des collectivités et du Programme d'aide à l'innovation. Mais vous dites que, en ce qui concerne notamment l'acquisition de compétences, nous pourrions, par exemple, accroître de beaucoup les fonds consacrés aux centres d'accueil, et tiennent lieu de centres de formation?

[Text]

**Mr. Badcock:** Not just a lot more funding because that is almost an imperial solution. We will shove more money into a program and not come down to the problem that I just said. We have Treasury Board guidelines. We have government guidelines saying we will set up a program, and these are the things you will have to follow. Somewhere down the line we find out that our people do not fit into that particular qualification and therefore all the money in the world doesn't necessarily help the fact that we can't fit into it to begin with.

If the money is put in there, and with all due respect to your government, and this has happened for so long, the government pours money into programs but has no followup on it whatsoever. We could have a training program. That doesn't necessarily mean that a person getting out will benefit at all from the training program he or she was just in.

Now I worked for the prisons at one point in 1975 when I was going through law school, and one of the things I found there too is that the people from the north, northern Ontario—I don't mean north of 60, although some would come down—would come down to Kingston. They would be put in jail and be given a rehabilitation program and they were taught how to upholster.

Some of these people had never seen an armchair before they got to the warden's office, but that was their job training. They are supposed to go back up north now and upholster armchairs. They would be better off learning how to fix a snowmobile.

I suppose it is because not only do we have a government that says to itself we have to be benevolent and we have to take care of our native people, but once they decide that that should be done, then they impose things on people instead of coming and saying if we put this in place, what would you like done. They do not ask about the snowmobile. They impose the sofa.

**The Chairman:** Please go ahead.

**Ms. Wabisca:** I guess that is what I was going to elaborate on. Our second recommendation is to allow a better match between training programs and trainees. I come from the north. I come from the Yukon. I have been involved in training programs and I have been involved in—you name it, I have been there.

I will give you a good example. I was appointed in '77 as a special advisor on native affairs to the territorial government. At that time, there was no native people within the territorial government who were in mid-management positions even though we did have a northern careers program which allowed for the training of aboriginal people to those positions.

I was there a year and a half, and most of the people I spoke to within the territorial government, and I am speaking just from my personal experience, had never gone and met with any of the leaders within the aboriginal organizations. The only thing they knew of our communities or our people is what they read in the paper. I was appalled. I grew up in the north. I

[Traduction]

**M. Badcock:** Et pas seulement augmenter considérablement les fonds. Nous allons injecter plus de fonds dans un programme sans nous attaquer au problème que je viens de décrire. Nous avons les lignes directrices du Conseil du Trésor. Les lignes directrices du gouvernement disent que pour mettre sur pied un programme on doit se conformer à ces directives. À la longue, nous finissons par découvrir que les membres de notre groupe ne sont pas admissibles à ce programme donné et qu'on en pourra changer la situation même avec tout l'argent du monde.

Quand il injecte de l'argent dans ce programme, sauf votre respect, et c'est ce qu'il a fait pendant très longtemps, le gouvernement finance des programmes sans aucun suivi. Nous pourrions avoir un programme de formation, mais cela ne veut pas nécessairement dire que la personne qui y aura participé en aura bénéficié.

J'ai travaillé dans des établissements carcéraux à un moment donné en 1975, pendant mes études de droit. J'ai constaté, entre autres, que des personnes originaires du nord, du nord de l'Ontario—et je ne parle pas du nord du 60<sup>e</sup> parallèle, bien que certaines aient fait le trajet—venaient à Kingston. Elles étaient emprisonnées et inscrites à un programme de réadaptation où elles apprenaient le métier de tapissier d'ameublement.

Certains de ces détenus n'avaient jamais vu de fauteuil avant de se présenter au bureau du directeur, mais c'est le programme de formation qu'ils devaient suivre. Ces personnes sont censées retourner dans le Nord et y rembourrer des fauteuils. Il aurait beaucoup mieux valu leur apprendre à réparer une motoneige.

Je suppose que c'est non seulement parce que nous avons un gouvernement qui se dit qu'il lui fait être bienveillant et s'occuper des autochtones, mais aussi parce qu'une fois qu'il a décidé d'agir, il impose ses vues au lieu de rencontrer les intéressés et de leur demander ce qu'ils aimeraient qu'on fasse. Ils n'ont posé aucune question au sujet des motoneiges. Ils ont imposé le remboursement.

**Le président:** Veuillez continuer, je vous en prie.

**Mme Wabisca:** C'est ce dont j'allais parler. Nous recommandons en deuxième lieu de mieux adapter les programmes de formation aux stagiaires. Je viens du Nord, du Yukon. J'ai participé à des programmes de formation—à tous ceux que vous pouvez imaginer.

Voici un bon exemple. J'ai été nommée, en 1977, conseillère spéciale des affaires autochtones auprès du gouvernement territorial. À cette époque, aucun autochtone n'occupait de poste de cadre intermédiaire au sein de l'administration territoriale et ce malgré l'existence d'un programme de formation professionnelle dans le Nord qui permettait aux autochtones de suivre des cours de formation pour accéder à ces postes.

J'ai occupé ce poste pendant un an et demi. La plupart des gens avec qui j'ai parlé au sein de l'administration territoriale, et je parle exclusivement de mon expérience personnelle, ne s'étaient jamais rendus sur place et n'avaient jamais rencontré aucun dirigeant d'organisme autochtone. Tout ce qu'ils connaissaient de nos collectivités et de nos gens, ils l'avaient appris



## [Text]

grew up in the Yukon. I knew what the territorial government was; I knew how it was set up, how it was run. I knew about the programs, departments, and it was really appalling that there was a lack of information within a government.

I think that is one of the reasons why we are strongly recommending that the Indigenous Joint Council or something very similar be re-established. I have been in Ottawa almost two years now and I still find that there is to a certain extent a lack of awareness of aboriginal people, a diversity among aboriginal people in Canada.

Like we said, some of the training programs are just sort of traditional—making moccasins and bead work, that type of thing—without realizing the potential that is there and adopting a training program to meet a trainee.

**The Chairman:** I would like to ask a question. I was looking at the financial figures for the Northwest Territories and the Yukon. Governments spend \$9,000 per capita in the Northwest Territories whereas all levels of governments in the rest of Canada spend \$3,000 per capita. I have been up there and most of the native people live in abject misery. If you take a family of four, the government has spent \$36,000.

How is the money so mismanaged by those who control it?

**Mr. Badcock:** I can tell you in general why I think it is mismanaged. I cannot speak for the north because I am not from up there, but Dorothy can give you an earful about that. I think in general the problem from an economic point of view is that the government is a nonprofit organization. It is not like private enterprise. In fact, the way Secretary of State operate, any of those places would never make it in the private sector.

If they had a board of directors and shareholders and had to have a meeting every year and account to the shareholders with what they did the money, they wouldn't have a job next year. The government doesn't think about where the money goes. They put it out. Once it is spent out there, then it gets wiped off next year and they try to find more money for the next year but no consideration is given to what that money does and what kind of return you get for it.

It appalled me when I started working for some of the departments of the government to find out that I am better off in the government to overspend because it works out better from their auditing point of view. If I did that kind of thing outside, I would be fired immediately.

**The Chairman:** I am not sure that is a sufficient explanation because not everything the government does is worse than what the private sector does, and the most striking example is government medicine in Canada versus private medicine in the United States. It costs \$1500 Canadian per capita here. It costs 2,300 Canadian dollars there. Four cents out of every dollar are overhead in Canada. Sixteen cents out of every dollar are overhead over there and not everybody is covered there whereas here everybody is covered.

## [Traduction]

par les journaux. J'étais consternée. J'ai grandi dans le Nord, au Yukon. Je savais ce qu'était l'administration territoriale, j'en connaissais l'organisation et le fonctionnement. Je connaissais les programmes et les ministères. J'ai été vraiment consternée du manque d'information au sein de l'administration.

Je crois que c'est l'une des raisons pour lesquelles nous recommandons vivement le rétablissement du Conseil mixte ou la création d'un organisme très similaire. Je suis à Ottawa depuis presque deux ans maintenant et je continue à penser qu'on ne connaît pas suffisamment les autochtones, la diversité des peuples autochtones du Canada.

Comme nous l'avons dit, quelques programmes de formation sont en quelque sorte traditionnels, notamment la fabrication de mocassins et la broderie perlée. Ils ne permettent pas au stagiaire de donner toute sa mesure et ne correspondent pas à ses besoins.

**Le président:** Me permettez-vous une question? J'examinais les chiffres pour les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon. Les gouvernements dépensent 9 000 \$ par habitant dans les Territoires du Nord-Ouest tandis que tous les paliers de gouvernement pour le reste du Canada déboursent 3 000 \$ par habitant. Je me suis rendu là-bas et la plupart des autochtones vivent dans la misère noire. Pour une famille de quatre personnes, par exemple, le gouvernement dépense 36 000 \$.

Comment se fait-il que cet argent soit si mal administré?

**M. Badcock:** Je puis vous dire, de façon générale, pourquoi je crois qu'il en est ainsi. Je ne peux parler pour le Nord parce que je n'en viens pas, mais Dorothy peut vous en dire long là-dessus. Je crois que, du point de vue économique, le problème tient à ce que le gouvernement est un organisme sans but lucratif. Il n'est pas comme une entreprise privée. En fait, étant donné la façon dont fonctionne le Secrétariat d'État, aucun de ces services se taillerait une place dans le secteur privé.

S'ils disposaient d'un conseil d'administration et d'actionnaires, devaient se réunir tous les ans et rendre compte aux actionnaires de leurs dépenses, ils n'auraient pas d'emploi l'année suivante. Le gouvernement ne se demande pas où va l'argent. On le dépense. Une fois l'argent dépensé, les fonds sont épuisés l'année suivante et on tente alors d'obtenir davantage de crédits pour l'année qui vient, sans tenir compte de la destination des fonds ni de ce qu'ils rapportent.

Lorsque j'ai commencé à travailler dans certains ministères, c'est avec stupéfaction que j'ai découvert qu'il valait mieux dépenser plus que les sommes qui m'étaient attribuées, parce que cela facilitait leur vérification. Si j'avais fait la même chose dans l'entreprise privée, on m'aurait immédiatement mise à la porte.

**Le président:** Je ne suis pas convaincu que cette explication suffise, parce que le gouvernement réussit mieux dans certains domaines que l'entreprise privée, l'exemple le plus frappant en étant le régime canadien d'assurance-santé par opposition au régime américain de médecine privée. Notre régime coûte 1 500 \$ canadiens par habitant et le leur 2 300 \$ canadiens par habitant. Au Canada, sur chaque dollar, quatre cents servent à couvrir les frais généraux d'administration. Sur chaque dollar



[Text]

There can be efficient government enterprise. It isn't just because it is government. Where does the money go? It certainly doesn't go to the natives.

**Mr. Badcock:** I would appreciate that too. Again, I do not have the statistics but I was told at one time that very few cents out of the dollar from Indian Affairs actually goes down to the communities. So much is spent on overhead.

When you say where does the money go, well in many cases we have dual administration because Indian Affairs has to put the dollar out for the community and the community then has to take an administrative fee off of that. Eventually the guy who is supposed to get the money gets 20 cents after the other 80 cents has been spent not only on their administration but the government's administration too.

We have quite a lot of dual administration like that, and of course because most of our communities are funded somewhere from the government, whether it is the Health and Welfare sector or state of Indian Affairs, there is always that administration somewhere up on the top there that filters down to the community. As I say, I don't know the statistics, but I think that is probably a better answer than I gave you originally.

With that kind of dual administration, you have to have less money going to the people than you would if that money went directly from Treasury Board to the community instead of with the intermediary there.

**Ms. Wabisca:** I was just going to comment on a point you made. You mentioned it costs \$9,000 per capita for the north. Those must be government figures. Our people do not have \$9,000 per capita.

**The Chairman:** No, I didn't say your people have that. The government puts in its books that sum. If you divide the population up north, it comes to \$9,000 per capita. What is it doing, that money? It doesn't seem to be accomplishing very much.

**Ms. Wabisca:** No, but if you take into consideration the city of White Horse in the Yukon, the mainstay is federal government and territorial. There is private business, but then the private business relies on government services. It basically is a government-oriented economic base.

In the Yukon, there are approximately 25 to 26,000 people in White Horse alone. Of those, 5,000 are government people. If you go to the outlying communities, as an example Watson Lake has approximately 400 people. Approximately half are government people. You can see where the high statistics come from.

If they come up with those figures, it is because in the north, government employees, and I am saying total government, Territorial and Federal, have subsidized housing, travel, northern allowances. The Native organizations or native peoples, the bands, the community support systems, do not have those ben-

[Traduction]

dépensé aux États-Unis, seize cents sont destinés aux frais d'administration et le régime n'est pas universel comme ici.

Le gouvernement peut être efficace. Ce n'est pas seulement parce qu'il s'agit du gouvernement. Où va l'argent? Sûrement pas aux autochtones.

**M. Badcock:** Oui. Je m'en rends très bien compte. Je le répète, je ne connais pas les chiffres, mais on m'a dit un jour qu'une très petite part de chaque dollar versé par les Affaires indiennes parvient vraiment aux collectivités. On dépense beaucoup d'argent pour les frais généraux.

Vous demandez où va l'argent dans bien des cas, on double les frais d'administration parce que les Affaires indiennes doivent dépenser l'argent pour la localité et que celle-ci prélève également des frais d'administration sur ce montant. À la fin, la personne qui est censée toucher l'argent n'obtient que 20 cents, les 80 autres cents ayant servi à couvrir les frais d'administration non seulement de la collectivité mais du gouvernement également.

Nous constatons beaucoup de cas de doubles frais généraux et, naturellement, comme la plupart de nos collectivités obtiennent une aide financière du gouvernement, qu'il s'agisse du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social ou des Affaires indiennes, ces frais d'administration finissent toujours par s'imposer à la localité. Je le répète, je ne connais pas les chiffres, mais je crois que c'est probablement une meilleure réponse que celle que je vous ai donnée en premier.

Avec ces doubles frais, vous avez obligatoirement moins d'argent à verser aux gens que ce ne serait le cas si cet argent était versé directement par le Conseil du Trésor à la localité au lieu de passer par cet intermédiaire.

**Mme Wabisca:** Je m'apprêtais à faire une observation sur un point que vous avez soulevé. Vous avez parlé de 9 000 \$ par habitant pour le Nord. Il doit s'agir des chiffres du gouvernement. Nos gens ne reçoivent pas 9 000 \$ chacun.

**Le président:** Non, je n'ai pas dit que c'est ce que recevait votre peuple. C'est le chiffre que le gouvernement inscrit dans ses livres. Si vous divisez les crédits par la population du Nord, vous obtenez 9 000 \$ par habitant. À quoi sert cet argent? Il semble permettre d'accomplir bien peu de choses.

**Mme Wabisca:** Non, mais si l'on prend, par exemple, la ville de Whitehorse, au Yukon, le principal employeur est le gouvernement fédéral et le gouvernement territorial. Il existe des entreprises privées mais celles-ci dépendent des services gouvernementaux. Il s'agit fondamentalement d'une base économique axée sur le gouvernement.

De 25 à 26 000 personnes habitent Whitehorse. De ce nombre, 5 000 sont des fonctionnaires. Si vous allez dans des localités isolées, à Watson Lake par exemple, qui compte environ 400 habitants, environ la moitié des habitants sont fonctionnaires. Vous pouvez donc voir d'où proviennent ces chiffres élevés.

S'ils obtiennent ces chiffres, c'est que dans le Nord, les fonctionnaires, et je parle tant de ceux du gouvernement fédéral que de ceux du gouvernement territorial, touchent des allocations de logement, de déplacement et d'éloignement. Les organismes autochtones ou les autochtones, les bandes, les services

[Text]

efits, as we call them, and yet it is an integral part of the development of the north, and I think that I could pretty safely say it is right across Canada.

I feel right now that we are a little bit off the topic of training and employment. However, they are so inter-related that you cannot take training and employment and put it over here) without understanding the basis of why training programs and employment programs and economic development are not falling together and meshing together.

**The Chairman:** That is a very interesting quotation you have just given us and a very important one. Please continue.

**Senator Marsden:** Coming back to employment and training, it is quite clear that are nobody in Canada really knows what we ought to be training young people for in terms of the labour market. It is just in a very unsettled period. That must be exacerbated 1,000 times when we are talking about young northern Native people.

You gave the example of people who come from the north into the prison system and were trained entirely inappropriately. What do you think the solution is? I mean, a lot of young northern people are going to live in the south and you do not want to prevent them from living in the south if that is what they want to do. You do not want to cut them off from that, so what do you think is the best approach for developing the skills training system, non-university, for young people in the Territories or in the Yukon?

**Mr. Badcock:** That is very difficult. There was an article in *MacLeans*, I think this week, about what is happening now in Inuit up north who are finding themselves between two cultures because the old one is drying up very quickly, with the young people coming down south, and the young people coming down south can't find jobs.

I honestly don't know what the solution to that is. I hope that kind of culture doesn't dye out. I am not sure that that problem is a problem of what we are talking about now, job training, because we are talking about what happens when people do come down here and what is going to happen when they are in the milieu where we have the job training program set up.

Whether they should or should not be set up in the communities up there, I don't know. You will have to talk to the elders up there about how progress itself may be destroying their particular culture.

I think it is more important to consider what happens when someone does make the conscious decision that they want to come from there to here. If a person wants to stay up there, that is an entirely different kind of thing. We are talking something that shouldn't be talked about here. Once someone has made a conscious decision to leave there and come here, then the question is how do they do it and what kind of programs should we have to do it and you mentioned the affirmative action programs.

I don't want to say this is party line at all. What I mean is I don't know if NCC or AFN or anyone else has considered it the way I have, but as far as I am concerned, affirmative

[Traduction]

communautaires n'ont pas ces avantages, et pourtant ils font partie intégrante du développement du Nord et je crois pouvoir dire presque sans risque de me tromper qu'il en va de même pour toutes les régions du Canada.

J'ai l'impression que nous nous sommes légèrement éloignés de la formation et de l'emploi. Toutefois, tout est à ce point lié que vous ne pouvez envisager de formation ni d'emploi sans comprendre d'abord pourquoi les programmes de formation et d'emploi et le développement économique ne s'imbriquent pas.

**Le président:** Vous venez de dire quelque chose de très intéressant et de très important. Continuez, je vous en prie.

**Le sénateur Marsden:** Pour en venir à l'emploi et à la formation, il est évident que personne au Canada ne sait vraiment dans quels domaines du marché du travail nous devrions former nos jeunes. Nous vivons une période très incertaine et le problème doit être mille fois plus aigu pour les jeunes autochtones du Nord.

Vous avez donné l'exemple de personnes venant du Nord qui ont purgé des peines et qui ont reçu une formation tout à fait inadéquate. Quelle est selon vous la solution? Beaucoup de jeunes du Nord vivront dans le Sud et on ne veut pas les empêcher si c'est ce qu'ils désirent. On ne veut pas les priver de cette occasion. Quel est donc selon vous la meilleure façon de concevoir un programme d'adaptation au milieu, non universitaire, à l'intention des jeunes des Territoires du Nord-Ouest ou du Yukon?

**M. Badcock:** C'est très difficile. Il y avait un article dans *MacLeans*, cette semaine je crois, sur ce qui arrive aux Inuit du Nord qui se retrouvent entre deux cultures. L'ancienne disparaît très rapidement et les jeunes viennent vivre dans le sud mais ne peuvent y trouver du travail.

En toute honnêteté, je ne sais pas quelle est la solution. J'espère que cette culture ne disparaît pas. Je ne suis pas certain que le problème relève de ce dont nous parlons maintenant, la formation professionnelle: nous parlons de ce qui se passe lorsque des personnes viennent ici et de ce qui arrivera lorsqu'elles se retrouveront dans le milieu où nous mettons sur pied le programme de formation professionnelle.

A savoir si l'on devrait ou non les mettre sur pied dans les localités du Nord, je ne sais pas. Il faudrait parler avec les anciens sur place pour savoir si le progrès lui-même peut détruire leur culture.

Je crois qu'il est plus important de se demander ce qui se produit lorsqu'une personne décide consciemment de venir ici. Quand une personne décide de rester là-bas, c'est tout à fait différent. Nous parlons de quelque chose dont on ne devrait pas parler ici. Dès que quelqu'un a décidé consciemment de quitter le Nord et de venir ici, il faut alors se demander comment il s'y prendra et quels programmes nous devrions lui offrir. Vous avez parlé de programmes de promotion sociale.

Je ne veux pas dire qu'il s'agit d'une politique de parti. Ce que je veux dire, c'est que je ne sais pas si le CNAC ou l'APN ou quiconque pense comme moi, mais, en ce qui me concerne,



[Text]

action programs are not supposed to be designed to make sure that an Indian gets a job.

The affirmative action program should be designed so that the Indian has the opportunity to compete equally with someone else who is for a job. That is very important because from a legal point of view, if an affirmative action program only wants to put an Indian into a job, we're into reverse discrimination already and I then have to be faced with the kind of thing that happened to us before. Why should I shove a Native person into a job when I was really whizzed off that a non-Indian was shoved into a job before.

If we look at affirmative action as allowing people to compete equally, then we have to set up job training programs such that this graduate and this graduate can both go to the job and with their C.V.'s can compete exactly the same way. The reason you have to have the affirmative action program of course is because the native person has never been able to get to that level of the person he is competing with.

If we can channel our job creation funds and our employment funds and these kind of training funds into bringing people up to the level of competition, then they run with the crowd and they are out there in that whole jungle and they are going to compete with everyone else as they should, but they should at least have the opportunity to compete equally.

**The Chairman:** Miss Dearing would like to ask a question.

**Miss Dearing:** You mentioned that you had some dissatisfaction with the Canadian Jobs Strategy. Before the Jobs Strategy was put into place, the government undertook extensive consultations across the country.

Were you consulted before the Jobs Strategy came out?

**Ms. Wabisca:** Well, we had a meeting with the minister. We made a presentation to the committee. We brought a lot of our people in and they made presentations to the committee hearings, but again, we did not feel that our recommendations were being listened to.

**Miss Dearing:** What would you have liked to see happen in the program?

**Ms. Wabisca:** Again, as an example, the percentages for the industry to report every year, if they did not reach these quotas, they were fined. We did not view that as a way of encouraging our people to become part of the private industry. Again it is what Bill has just said, that it is not for the sake of appointing or hiring someone because they are of aboriginal descent, but to develop a training program. If this person shows capabilities, then there has to be a joint working-out of what is the target, what is the goal and begin working it in.

**Miss Dearing:** I am not sure if we are talking about the same thing. I am not talking about the Employment Equity Act, I am talking about the Canadian Jobs Strategy and the six components that fall under that for training Canadians.

**Ms. Wabisca:** I think you will have to refresh my mind on that one. There are a million things that I have been dealing with.

[Traduction]

les programmes de promotion sociale ne sont pas censés être conçus pour faire en sorte qu'un Indien obtienne du travail.

On devrait concevoir les programmes d'action positive de manière qu'un Indien puisse postuler un emploi au même titre que quiconque. C'est un point très important, parce que, légalement, si un programme de promotion sociale ne vise qu'à trouver un emploi à un Indien, nous débouquons sur la discrimination à rebours et nous sommes alors aux prises avec les mêmes problèmes qu'auparavant. Pourquoi faudrait-il privilégier un autochtone alors qu'on s'indignait lorsqu'on le faisait pour un Blanc auparavant?

Si nous voulons que les programmes d'action positive permettent à tous de postuler un emploi au même titre, il nous faudra mettre sur pied des programmes de formation qui produisent des diplômés munis de curriculum vitae comparables et qui puissent se faire concurrence sur un pied d'égalité. Il va sans dire que le Programme de promotion sociale s'impose étant donné que l'autochtone n'a jamais pu atteindre le niveau d'emploi de la personne avec qui il rivalise.

Si nous pouvons canaliser nos crédits à la création d'emplois, à l'emploi ainsi qu'à la formation pour permettre à ces personnes de se porter candidats, ils feront alors partie du peloton et soutiendront la concurrence de tout le monde comme cela devrait être, mais il faudrait au moins leur en donner l'occasion.

**Le président:** M<sup>lle</sup> Dearing aimerait poser une question.

**Mlle Dearing:** Vous avez dit avoir quelques réserves au sujet de la Planification de l'emploi. Avant de mettre ce programme en place, le gouvernement a procédé à de longues consultations dans toutes les régions du pays.

Avez-vous été consultés?

**Mme Wabisca:** Eh bien, nous avons rencontré le Ministre. Nous avons présenté un exposé au Comité. Un bon nombre de nos gens ont présenté des exposés au Comité mais, je le répète, nous n'avions pas l'impression qu'on écoutait nos recommandations.

**Mlle Dearing:** Qu'auriez-vous aimé trouver dans le programme?

**Mme Wabisca:** Une fois de plus, à titre d'exemple, les pourcentages dont l'industrie doit faire rapport tous les ans. Si elle ne respecte pas les quotas, elle doit verser une amende. Nous ne considérons pas que c'était une façon d'encourager notre peuple à se lancer dans les affaires. C'est ce que Bill vient tout juste de dire, il ne s'agit pas simplement de nommer ou d'embaucher quelqu'un parce qu'il est autochtone, mais de concevoir un programme de formation. Si cette personne démontre des aptitudes, il faut alors fixer conjointement un objectif et commencer à travailler.

**Mlle Dearing:** Je ne suis pas sûre que nous parlions de la même chose. Je ne parle pas de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, mais de la Planification de l'emploi et des six éléments qui composent le programme canadien de formation.

**Mme Wabisca:** Je crois qu'il nous faudra me rafraîchir la mémoire à ce sujet. Je m'occupe d'un million de choses.



[Text]

**Miss Dearing:** In December of 1984, the Minister of Employment and Immigration put out the Consultation Paper on Training. The response to that consultation paper on training was the Canadian Jobs Strategy which came out after the First Minister's Conference in February of 1986.

The components of the Jobs Strategy are J Entry, Job Re-entry, Job Development, Community Futures, Innovations and Skills Development. Those programs are designed to give training to different groups of Canadians according to the different needs those Canadians may have. In your brief, you did mention that you did not feel the Canadian Jobs Strategy was meeting the needs of Native Canadians.

**Ms. Wabisca:** In that sense, some of the people I have spoken to who have been working with the Canadian Jobs Strategy feel that there are an awful lot of restrictions in, for example, the amount of paperwork, the criteria and also the short-term of the CJS.

**Miss Dearing:** I am not sure what you mean by short-term.

**Ms. Wabisca:** Well, as an example, I think it was last year that I received a call from a specific community. They had submitted a proposal under the CJS. It was four months and they still had not heard whether or not their application had been approved. I am not sure which part of CEIC (Canada Employment and Immigration Commission) it was under, but what they were very frustrated about was the turn-around time in them receiving approval on their application and they had people waiting.

They eventually lost the people that they had targeted for these jobs. That was just again paperwork, I suppose you would call it, in the forms that have to be filled out. It should be a lot more simplified and also streamlining.

**Miss Dearing:** What kind of components would you like to see in training programs?

**Ms. Wabisca:** Like I said, flexibility, and by flexibility I think we have outlined some of our recommendations in training programs at allowing a better match between training programs and trainees. I think that goes back to what Bill was saying in giving people training in upholstery and all they have is a snowmobile or whatever.

**Miss Dearing:** What about a placement component?

**Ms. Wabisca:** Could you elaborate?

**Miss Dearing:** By that I mean a commitment on the part of those running the program to help in finding a job once the training is over?

**Ms. Wabisca:** That has to be an integral part of any training program. What we have found is that people can train for various positions and jobs, and then at the end of a training period, there is no job for them. In some instances, I think you will find if you start digging around, you will find people who train for the sake of training.

[Traduction]

**Mlle Dearing:** En décembre 1984, le ministre de l'Emploi et de l'Immigration a publié le Document d'étude sur la formation, qui devait donner naissance à la planification de l'emploi après la Conférence des Premiers ministres de février 1986.

Les composantes du programme Planification de l'emploi sont l'intégration professionnelle, la réintégration professionnelle, le développement de l'emploi, le développement des collectivités, l'aide à l'innovation et l'acquisition de compétences. Ces programmes visent à mettre à la disposition de différents groupes de Canadiens des programmes de formation correspondant à leurs besoins. Vous soutenez dans votre mémoire que la Planification de l'emploi ne répond pas aux besoins des autochtones canadiens.

**Mme Wabisca:** Certaines personnes avec qui j'ai parlé et qui ont appliqué le Programme Planification de l'emploi estiment qu'il y a énormément d'obstacles, notamment la paperasserie, les critères ainsi que l'application à court terme de la Planification de l'emploi.

**Mlle Dearing:** Je ne suis pas bien sûre de comprendre ce que vous voulez dire par à court terme.

**Mme Wabisca:** Je crois que c'est l'an dernier que j'ai reçu un appel d'une localité qui avait soumis une proposition dans le cadre de la Planification de l'emploi. Après quatre mois, elle ignorait toujours si sa demande avait été approuvée. Je ne suis pas sûre de quel service de la CEIC relevait cette question, mais ce qui exaspérait le plus la localité c'était le long délai qu'on lui imposait.

Elle a finalement perdu les personnes qu'elle avait prévues pour ces emplois. C'est une fois de plus une question de paperasserie, de formules à remplir. Il faudrait simplifier davantage et rationaliser.

**Mlle Dearing:** Quels éléments aimeriez-vous voir retrouver dans les programmes de formation?

**Mme Wabisca:** Comme je l'ai dit, de la souplesse. Je crois que nous avons parlé dans nos recommandations de programmes de formation mieux adaptés aux stagiaires. Je crois que cela nous ramène à ce que Bill disait au sujet des cours de rembourrage, que tout ce que ces gens possèdent ce sont des motos neiges.

**Mlle Dearing:** Que pensez-vous d'une composante «placement»?

**Mme Wabisca:** Pouvez-vous préciser votre pensée?

**Mlle Dearing:** Je veux dire un engagement des responsables du programme à aider les stagiaires à se trouver un emploi une fois le programme de formation terminé.

**Mme Wabisca:** Cela doit faire partie intégrante de tout programme de formation. Nous avons constaté que les gens suivent des cours de formation pour divers postes et emplois et ne trouvent finalement pas de travail. Dans certains cas, je crois qu'il est possible de trouver un emploi si vous cherchez à fond; on trouve des gens qui suivent des cours de formation pour la formation en soi.

[Text]

**Miss Dearing:** Is that a bad thing?

**Ms. Wabisca:** Well, I think it is because I have not gone through it myself, but I know some people. As an example, this one lady went back. She was married very young, and had a family, and subsequently her and her husband split up so she went back to vocational school. She did her upgrading. She took a bookkeeping course. She was very shy. This girl was very shy. She passed her bookkeeping course. However, at that time there was a surplus of bookkeepers on the market. Not all of private industry would take on a newly-graduated person from a vocational school. You had to be very assertive. So this girl went back to her community and the next fall, she enrolled in a typing course. I happened to know the teacher who was teaching the program and she called me and said: "Did you know that so and so was taking this course?" I said: "No, I did not." It just so happened that I was working for one of my native organizations at the time and I was doing the bookkeeping and needed some help, so I called the girl in and, because she knew me, she came in.

The point of all this is that she could have been one of these people who trained for the sake of training because of the lack of support systems or consultations or someone to whom she could go and talk to about what her skills are and what is available.

**The Chairman:** Yes.

**Mr. Badcock:** May I say something on that? When you asked what we would like to see in this kind of program and, tied up with that, should there be placement as part of the training program, in fact probably in most Indian and Metis communities, if the program itself was in place in the way in which the people in the community wanted it to be in place, you probably would not have that much of a worry about a placement program because the training program would have been set up because of the need for placement to begin with.

I am not exactly sure that placement is a big part of it. However, I think that one of the things that should be in there, because placement is not a big part of it, is that the program itself should be decentralized to the community. In fact, the guidelines themselves should be decentralized to the community so that the community itself decides what kind of a training program they want, who they want trained and just what they want out of the whole thing. Ultimately, the Canadian people, through their finances in Parliament, get something out of that community whether it is a community that is now viable and does not need to hire other people from outside or whether it is a community that just has higher-trained unemployed people. At least they have done it in the way in which they want to do it.

You asked the question: Should people train for training's sake? I do not think there is a great deal wrong with that. People go to school for its own sake. As a matter of fact, there are quite a few Ph.Ds who have taken their doctorate for its own sake. It does not necessarily mean that you have to go out and apply immediately what you have acquired in training, but you

[Traduction]

**Mlle Dearing:** Est-ce une mauvaise chose?

**Mme Wabisca:** Je n'en ai pas une expérience personnelle, mais je connais des gens qui ont vécu cela. Il a, par exemple, cette femme qui a réintégré le marché du travail. Elle s'est mariée très jeune, a eu des enfants puis elle et son mari se sont séparés. Elle a donc dû retourner à une école de formation professionnelle. Elle s'est recyclée. Elle a pris un cours de tenue de livres. Elle était très timide. Cette femme était très timide. Elle a réussi son cours de tenue de livres. Mais il y avait à cette époque un excédent de teneurs de livres sur le marché. Ce ne sont pas toutes les entreprises qui embaucheraient une personne fraîchement diplômée d'une école de formation professionnelle. Il faut être très sûr de soi. Cette femme est donc retournée chez elle et s'est inscrite l'automne suivant à un cours de dactylographie. Il s'est trouvé que je connaissais le professeur qui lui enseignait. Elle m'a téléphoné pour me dire: «Saviez-vous que Madame Une telle suit ce cours?» J'ai répondu: «Non, je ne le savais pas.» Or, je travaillais pour un organisme autochtone, je devais m'occuper de tenue de livres et j'avais besoin d'aide. J'ai donc appelé cette femme. C'est parce qu'elle me connaissait qu'elle a obtenu l'emploi.

Ce que je veux dire, c'est qu'elle aurait pu être une de ceux qui suivent des cours sans but précis, faute de services de soutien ou de conseillers à qui faire part de ses compétences et s'enquérir des emplois disponibles.

**Le président:** Oui.

**M. Badcock:** Me permettez-vous de dire un mot à ce sujet? Lorsque vous demandez les éléments que nous aimerions retrouver dans un programme de ce genre et, par la suite, si le programme de formation devrait comporter un élément de placement, je réponds que dans la plupart des localités indiennes et métis, si le programme répondait aux attentes, de la population, vous n'auriez probablement pas beaucoup à vous inquiéter d'un programme de placement vu que le programme de formation aurait avant tout été mis sur pied pour répondre au besoin en placement.

Je ne suis pas tout à fait sûr que le placement soit un élément important du programme. Toutefois, je crois qu'un de ses éléments essentiels, étant donné que le placement n'en est pas un, c'est que le programme devrait être décentralisé dans la collectivité. En fait, il faudrait décentraliser les lignes directrices elles-mêmes pour que la localité puisse décider elle-même du programme de formation qu'elle veut, des personnes-cibles et de l'ensemble de tous les objectifs. En fin de compte, les Canadiens, par les crédits votés au Parlement, obtiennent quelque chose de cette localité qu'il s'agisse d'une localité qui est viable à l'heure actuelle et qui n'a pas besoin d'embaucher des gens de l'extérieur ou d'une localité qui ne dispose que de chômeurs ayant une formation spécialisée. Il reste que la localité aura fait comme elle voulait.

Vous avez demandé: Devrait-on suivre des cours de formation pour le plaisir de la chose? Je n'y vois aucun mal. Les gens font des études par plaisir. En fait, il y a pas mal de détenteurs de doctorat qui ont fait leurs études pour le simple plaisir d'étudier. Cela ne signifie pas nécessairement qu'il faut chercher immédiatement du travail pour appliquer les connaissances.

**[Text]**

are certainly better off in the market in the long run if you have that training behind you.

If we do not have a placement service, at least perhaps six months down the line, the person who went into that training program may now be in a position to get a job within the community or near the community. As you know, if a community cannot maintain a goodly part of its dollar on the reserve or in that community, the community is not economically viable. It so happens that most of our people must take their money outside. The grocery store is not on the reserve; the gas station is not on the reserve; the doctor, the lawyer, the accountant; none of those people are on the reserve. Our money goes off the reserve. We get out welfare cheque and cash it. Five cents of each dollar stays on the reserve and 95 cents of each dollar goes off to some other community. If we had people trained on the reserve to perform those kinds of functions, we could retain at least 50 per cent of our dollar. If we did that, the Canadian public at large would be better off as well, because you would cut down on the kind of welfare payments that we must get now because it all goes out of the community.

**The Chairman:** Thank you. As usual, when I listen to your group—and I have before—I feel, as Senator Marsden said, a feeling of helplessness mixed with a fair amount of shame.

I thank you for coming. We will try to do our best again. I do not think it will be good enough, but we will try.

**Ms. Wabisca:** Thank you.

**Mr. Badcock:** Thank you for your attention.

**The Chairman:** The meeting is adjourned until tomorrow at 6.00 p.m.

The committee adjourned.

**[Traduction]**

ces acquises. Il est certain toutefois qu'on est beaucoup mieux placé si on a une formation.

Nous n'offrons pas de service de placement, mais dans les six mois qui suivent il se peut que la personne qui a suivi le programme de formation puisse trouver du travail dans la localité ou dans la région avoisinante. Comme vous le savez, une localité où les habitants ne dépensent pas une bonne partie de leur argent n'est pas économiquement viable. Or, il se trouve que la plupart des autochtones doivent aller dépenser leur argent ailleurs. Il n'y a ni magasin d'alimentation, ni station service, ni médecin, ni avocat, ni comptable sur place. L'argent est dépensé à l'extérieur. Nous recevons nos chèques d'assistance sociale et les encaissons. Sur chaque dollar, cinq cents restent dans la réserve. Les 95 autres cents sont dépensés ailleurs. Si nous disposions sur place de ces services, nous pourrions garder chez-nous au moins 50 cents de chaque dollar dépensé. Si nous y parvenions, la population canadienne en profiterait d'autant plus que nous toucherions alors moins d'allocations de bien-être.

**Le président:** Merci. Comme d'habitude, lorsque je vous écoute, j'éprouve, comme l'a dit le sénateur Marsden, un sentiment d'impuissance mêlé à une grande gêne.

Je vous remercie d'être venus aujourd'hui. Nous essaierons une fois de plus de faire de notre mieux. Je ne crois pas que cela suffise, mais nous essaierons.

**Mme Wabisca:** Merci.

**M. Badcock:** Merci de votre attention.

**Le président:** Le Comité suspend ses travaux jusqu'à demain 18 heures.

La séance est levée.













If undelivered, return COVER ONLY to  
Canadian Government Publishing Centre,  
Supply and Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,  
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:  
Centre d'édition du gouvernement du Canada,  
Approvisionnement et Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9

## WITNESSES—TÉMOINS

### *From the Canadian Federation of Independent Business:*

Mr. Bill Parsons, Director of National Affairs;  
Mr. Richard Graham, National Affairs Officer.

### *From the "Conseil du Patronat du Québec":*

Mr. Jacques Garon, Director of Socio-Economic Research;

Mr. Jean-Pierre Beauquier, Member of the "Conseil du Patronat du Québec" and President of the "Secrétariat de l'enseignement professionnel du Québec".

### *From the Native Council of Canada (Metis and Non-status Indians):*

Mrs. Dorothy Wabisca, Vice President;  
Mr. Bill Badcock, Executive Director.

### *De la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante:*

M. Bill Parsons, directeur des Affaires nationales;  
M. Richard Graham, agent des Affaires nationales.

### *Du Conseil du patronat du Québec:*

M. Jacques Garon, directeur de Recherche socio-économique;

M. Jean-Pierre Beauquier, membre du Conseil du Patronat du Québec et président du Secrétariat de l'enseignement professionnel du Québec.

### *Du Conseil national des autochtones du Canada (Metis et Non-status Indians):*

M<sup>me</sup> Dorothy Wabisca, vice-présidente;  
M. Bill Badcock, directeur général.



Second Session  
Thirty-third Parliament, 1986-87

## SENATE OF CANADA

---

*The Standing Senate Committee on  
Social Affairs, Science and Technology*

---

*Proceedings of the Sub-Committee on*

# Training and Employment

*Chairman:*  
The Honourable PHILIPPE D. GIGANTÈS

---

Wednesday, May 13, 1987

**Issue No. 7**

**Seventh proceedings on:**

Examination of the Consultation Paper on Training and  
the document entitled "Employment Opportunities:  
Preparing Canadians for a Better Future"  
and all other related questions

---

WITNESSES:  
(See back cover)

Deuxième session de la  
trente-troisième législature, 1986-1987

## SÉNAT DU CANADA

---

*Le Comité sénatorial permanent des  
Affaires sociales, des sciences et de la technologie*

---

*Délibérations du Sous-comité de*

# La formation et de l'emploi

*Président:*  
L'honorable PHILIPPE D. GIGANTÈS

---

Le mercredi 13 mai 1987

**Fascicule n° 7**

**Septième fascicule concernant:**

Étude du Document sur la formation et le document  
intitulé: «Occasions d'emploi: Préparation pour l'avenir»  
ainsi que toute autre question connexe

---

TÉMOINS:  
(Voir à l'endos)

THE SUB-COMMITTEE ON TRAINING  
AND EMPLOYMENT

The Honourable Philippe D. Gigantès, *Chairman*  
The Honourable Brenda Robertson, *Deputy Chairman*

and

The Honourable Senators:

\*Bonnell  
Marsden

\*Tremblay

*\*Ex Officio Members*

(Quorum 3)

LE SOUS-COMITÉ DE LA FORMATION  
ET DE L'EMPLOI

*Président:* L'honorable Philippe D. Gigantès  
*Vice-présidente:* L'honorable Brenda Robertson

et

Les honorables sénateurs:

\*Bonnell  
Marsden

\*Tremblay

*\*Membres d'office*

(Quorum 3)



## ORDERS OF REFERENCE

Extract from the *Minutes of Proceedings of the Senate* October 30, 1986:

The Honourable Senator Gigantès moved, seconded by the Honourable Senator Nurgitz:

"That the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology be authorized to study and report upon the Consultation Paper on Training, issued by the Department of Employment and Immigration, tabled in the Senate on 11th December, 1984, and the document entitled "Employment Opportunities; Preparing Canadians for a Better Future", tabled at the First Minister's Conference held in Regina, Saskatchewan, on 14th and 15th February, 1985;

That Papers and evidence taken on the subject and the work accomplished during the 1st Session of the 33rd Parliament be referred to the Committee; and

That the Committee report no later than December 1, 1987.

The question being put on the motion, it was—  
Resolved in the affirmative."

*Le greffier du Sénat*

Charles A. Lussier

*The Clerk of the Senate*

Extract from the *Minutes of Proceedings of the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology* Tuesday, 4th November 1986:

"The Committee took note of the motion adopted by the Senate on October 30, 1986 authorizing the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology to study and report upon the Consultation Paper on Training, issued by the Department of Employment and Immigration, tabled in the Senate on 11th December, 1984, and the document entitled "Employment Opportunities; Preparing Canadians for a Better Future", tabled at the First Minister's Conference held in Regina, Saskatchewan, on 14th and 15th February, 1985;

The Honourable Senator Marshall moved,—That a Sub-Committee on Training and Employment be established for this purpose.

The question being put on the motion, it was—  
Resolved in the affirmative.

The Honourable Senator Bonnell moved,—That the Committee Chairman and Vice-Chairman, as well as the Honourable Senators Gigantès, Robertson and Marsden form the said Sub-Committee and that the Honourable Senators Gigantès and Robertson be appointed Chairman and Vice-Chairman respectively; and that the said Sub-Committee be authorized to report from time to time to the Standing Committee.

## ORDRES DE RENVOI

Extrait des *Procès-verbaux du Sénat* du 30 octobre 1986:

L'honorable sénateur Gigantès propose, appuyé par l'honorable sénateur Nurgitz,

«Que le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie soit autorisé à faire enquête et rapport sur le document d'étude sur la formation, émis par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, déposé au Sénat le 11 décembre 1984 et le document intitulé: «Occasions d'emploi: Préparation pour l'avenir», déposé à la conférence des premiers ministres sur l'économie, tenue à Régina (Saskatchewan), les 14 et 15 février 1985;

Que les documents et témoignages recueillis à ce sujet et les travaux accomplis au cours de la 1<sup>re</sup> session du 33<sup>e</sup> Parlement soient déferés au Comité; et

Que le Comité fasse rapport au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre 1987.

La motion, mise aux voix, est adoptée».

Extrait des *Procès-verbaux du Comité sénatorial permanent des Affaires sociales, des sciences et de la technologie* du mardi 4 novembre 1986:

«Le Comité prend connaissance de la motion que le Sénat a adoptée le 30 octobre 1986 autorisant le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie à faire enquête et rapport sur le Document d'étude sur la formation, émis par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, déposé au Sénat le 11 décembre 1984 et le document intitulé: «Occasions d'emploi: Préparation pour l'avenir», déposé à la conférence des premiers ministres sur l'économie, tenue à Régina (Saskatchewan), les 14 et 15 février 1985;

L'honorable sénateur Marshall propose,—Qu'un Sous-comité de la formation et de l'emploi soit établi à cette fin.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

L'honorable sénateur Bonnell propose,—Que le président et le vice-président du Comité, ainsi que les honorables sénateurs Gigantès, Robertson et Marsden soient membres dudit sous-comité et que l'honorable sénateur Gigantès et Robertson en soient les président et vice-président respectivement; et que ledit sous-comité soit autorisé à faire rapport à l'occasion au Comité général.

The question being put on the motion, it was—  
Resolved in the affirmative.”

La motion, mise aux voix, est adoptée».

*Le greffier du Comité*

Denis Bouffard

*The Clerk of the Committee*

## MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, MAY 13, 1987  
(11)

## [Text]

The Sub-Committee on Training and Employment of the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology met at 6:00 p.m., this day, the Chairman, the Honourable Senator Philippe D. Gigantès, presiding.

*Members of the Committee present:* The Honourable Senators Gigantès, Marsden and Robertson (3).

*In attendance:* Miss Christine Dearing, Research Coordinator.

*Also in attendance:* The Official Reporters of the Senate.

## Witnesses:

*From South Winnipeg Technical Centre:*

Mr. Ted Ramsay, Director.

*From Esso Resources Canada Limited:*

Mr. Hugh G. O'Neill, Manager, Human Resources Department;

Mr. James E. Lee, Operations Division Manager.

*From the Atlantic Provinces Economic Council (APEC):*

Mr. R. A. Stuart, President;

Dr. William M. Reid, Vice Chairman, and President of the University College of Cape Breton.

*From the Department of Vocational and Technical Training, Province of Nova Scotia:*

Mr. Wayne S. Doggett, Director, Planning and Evaluation Division.

*From the University of Lund, Sweden:*

Mr. Bjorn Beckman, Associate Professor, Department of Political Science;

Mr. Agne Gustafsson, Senior Assistant Professor.

The Committee, in compliance with its Order of Reference from the Senate dated October 30, 1986, resumed the examination of the Consultation Paper on Training and the document entitled "Employment Opportunities: Preparing Canadians for a Better Future" and all other related questions.

The witnesses made a statement and answered questions.

It was moved by the Honourable Senator Robertson,—That the answers to questions posed to Mr. Edwards by the Honourable Senator Gigantès, when received, be printed as an appendix to the proceedings of the Sub-Committee.

The question being put on the motion, it was—  
Resolved in the affirmative.

## PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 13 MAI 1987  
(11)

## [Traduction]

Le Sous-comité de la formation et de l'emploi du Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie se réunit aujourd'hui à 18 heures, sous la présidence de l'honorable sénateur Philippe D. Gigantès (président).

*Membres du Comité présents:* Les honorables sénateurs Gigantès, Marsden, et Robertson. (3)

*Présente:* M<sup>lle</sup> Christine Dearing, coordonnatrice de la recherche.

*Également présents:* Les sténographes officiels du Sénat.

## Témoins:

*Du «South Winnipeg Technical Centre»:*

M. Ted Ramsay, directeur.

*D'«Esso Resources Canada Limited»:*

M. Hugh G. O'Neill, gérant du Département des ressources humaines;

M. James E. Lee, gérant de la Division des opérations.

*Du Conseil économique des provinces de l'Atlantique (CEPA):*

M. R. A. Stuart, président;

M. William M. Reid, vice-président et président de l'«University College of Cape Breton».

*Du «Department of Vocational and Technical Training» de la Nouvelle-Écosse:*

M. Wayne S. Doggett, directeur, Division de la planification et de l'évaluation.

*De l'Université de Lund, Suède:*

M. Bjorn Beckman, professeur associé, Département des sciences politiques;

M. Agne Gustafsson, professeur adjoint principal.

Le Comité, conformément à son ordre de renvoi du 30 octobre 1986, reprend l'examen du Document sur la formation et du document intitulé: «Occasions d'emploi: préparation pour l'avenir» ainsi que de toute autre question connexe.

Les témoins présentent leur exposé et répondent aux questions.

L'honorable sénatrice Robertson propose—Que les réponses aux questions posées à M. Edwards par l'honorable sénateur Gigantès soient imprimées et annexées aux délibérations du Sous-comité une fois qu'on les aura reçues.

La motion, mise aux voix, est adoptée.



At 9:50 p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

À 21 h 50, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

*ATTEST:*

*ATTESTÉ:*

*Le greffier du Sous-comité*

Andrew N. Johnson

*Clerk of the Sub-Committee*

## EVIDENCE

Ottawa, Wednesday, May 13, 1987

[Text]

The Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology Subcommittee on Training and Employment met this day at 6.00 p.m., to study training and employment.

**Senator Philippe Deane Gigantès** (*Chairman*) in the Chair.

**The Chairman:** Mr. Ramsay, would you kindly give us an exposition of your views for a few minutes and then we can have a dialogue.

**Edward Ramsay, Director, South Winnipeg Technical Centre:** Thank you, Mr. Chairman. Honourable senators and other interested parties, thank you for the invitation to speak on this important issue. Before I begin, I would like to tell you about my training and experience which provides me with the background to respond to some of the questions you have raised. My first degree is as an Electrical Engineer, and I have worked in the industry. My other degrees are in technical education. I have taught at the high school level and at the post-secondary level and I have been a department head. I have taught teachers to teach industrial vocational programs and I have helped teachers work through the problems of curriculum development and program measurement.

I have been responsible for short and long-term planning as it effects Manitoba's community colleges and Manitoba's labour force. Now I am Chief Executive Officer of the new technical training centre in Winnipeg, where all the courses are based on an educational approach using what is called competency-based learning, and where the training is given to both high school students and adult learners. Our institution is also open 12 months of the year. In addition, I have for many years acted as a special consultant to CIDA and other international development banks and agencies with questions about the future direction of technical and vocational education in lesser developed countries.

To respond to the subcommittee's major areas of concern, your first question was: "Does a well-trained and educated work force improve economic performance and competitiveness and allow for adaptation to rapidly changing labour markets?" My answer is, unequivocally, yes, and if we are to adapt to technological change, the answer is a more emphatic, "Yes!" I think one only has to look at the emphasis placed on such technology by the advancing nations, the "Four Tigers" of the far east, Korea, Hong Kong, Japan and China. I visited Japan as recently as two weeks ago, and I was told that the average Japanese industrial worker receives an average of eight hours of training per week. That is the training on the job. If you take that as an average, you can see that a line worker would not need as much training, but other workers would get much more training. Korea funds technical education based on placement results, but all four countries empha-

## TÉMOIGNAGES

Ottawa, le mercredi 13 mai 1987

[Traduction]

Le Sous-comité de la formation et de l'emploi du Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie se réunit aujourd'hui à 18 heures pour étudier la formation et l'emploi.

**Le sénateur Philippe Deane Gigantès** (*président*) occupe le fauteuil.

**Le président:** Monsieur Ramsay, auriez-vous l'obligeance de nous faire un bref exposé de votre opinion pour qu'ensuite nous puissions amorcer un dialogue.

**Edward Ramsay, directeur, South Winnipeg Technical Centre:** Merci, monsieur le président. Honorables sénateurs, je vous remercie de m'avoir invité à prendre la parole sur ce sujet important. Avant de commencer, je vais vous donner un aperçu de ma propre formation et de mon expérience afin que vous sachiez quels antécédents me permettent de répondre à certaines des questions que vous avez soulevées. J'ai d'abord obtenu un diplôme d'ingénieur électrique et j'ai travaillé dans l'industrie. J'ai aussi un diplôme d'enseignement technique. J'ai enseigné aux niveaux secondaire et postsecondaire et j'ai aussi assumé les fonctions de chef de département. J'ai montré à des enseignants comment dispenser des programmes professionnels axés sur l'industrie et je les ai aidés à résoudre les problèmes liés à l'élaboration de programmes d'étude et à l'évaluation de programmes.

Je me suis occupé de la planification à court et à long terme en vue d'harmoniser les programmes des collèges communautaires du Manitoba avec les besoins en main-d'œuvre de la province. À l'heure actuelle, je suis directeur administratif du nouveau centre de formation technique de Winnipeg. Tous les cours y sont fondés sur une méthode d'enseignement axée sur l'apprentissage de compétences. Notre clientèle est formée à la fois d'étudiants de niveau secondaire et d'adultes. Le centre est ouvert 12 mois par année. En outre, pendant de nombreuses années, j'ai agi à titre de conseiller spécial auprès de l'ACDI et d'autres organismes et banques de développement international pour les questions relatives à l'orientation future des programmes d'enseignement professionnel et technique dans les pays moins développés.

Je vais maintenant aborder les principaux sujets de préoccupation du comité. Votre première question était la suivante: «Une main-d'œuvre bénéficiant d'une éducation et d'une formation poussées est-elle un facteur d'amélioration de la concurrence et du rendement économique et permet-elle une meilleure adaptation à l'évolution rapide du marché du travail?» Je réponds sans équivoque oui et en ce qui concerne l'adaptation aux changements technologiques, ma réponse est un oui encore plus retentissant. Je pense qu'il suffit pour s'en convaincre de voir l'accent que l'on met sur la technologie dans les pays les plus avancés, les «quatre tigres» d'Extrême-Orient, la Corée, Hong Kong, le Japon et la Chine. Je me suis rendu au Japon il y a deux semaines et j'y ai appris que l'ouvrier moyen qui travaille dans l'industrie japonaise reçoit en moyenne huit heures de formation par semaine. Il s'agit d'une formation sur le tas. Compte tenu du fait que c'est une moyenne, on constate que

## [Text]

size the importance of training partnerships—partnerships between industries and institutions—and they emphasize the importance of re-training. If you look just to the south of us, the U.S. has a Job Partnership Training Act. The challenge of the training institutions and industry is to assume a changing role to keep the worker well-trained and to assist in making the work-force more productive. To do this, I feel that training institutions must, number one, weld partnerships with industries.

For years we have swung back and forth between saying that all of the training should be done first in industry and then in institutions. It would go on one way then the other rather than as in a partnership. I think economic productivity and rapid technological changes demand this. The institutions must be flexible in their training offerings. Training and even regular courses have to be designed to meet the needs of industry and to be delivered where and when required.

The most successful training institutions in the future will focus on customized training to meet the needs of the private sector and focus on shorter and more frequent training and re-training. The institutions will have to take a business-like approach to training; they will have to market their product and help finance more of their operation. They must be prepared to discard programs that no longer meet the needs of business and industry.

A lot of programs have been kept on for years and years, training people for jobs that are not there. There must be better service to disadvantaged and special needs groups.

Access to training and education must be open to all groups. I think you will find some of the things that are happening in the States blowing over to Canada. For example, in some states, secondary school grades, or secondary school achievement, cannot be used as a trade barrier for entering a public post-secondary institution. We, too, must utilize other agencies involved in training.

The second part of that question was whether Canada does enough in this field. I feel that Canada spends enough money. I don't think money is the problem, but leadership and direction are. In many respects, the colleges and institutions are moving ahead and adopting a more business-like approach to training, but many programs are being maintained beyond their useful life. Most institutions close for 2 or 3 months of the year, which is large training capacity to leave idle for that

## [Traduction]

l'ouvrier de la chaîne de montage n'a pas besoin d'autant de formation, mais que les autres travailleurs en obtiennent beaucoup plus. La Corée finance l'enseignement technique selon les résultats obtenus, mais les quatre pays en cause font valoir l'importance de la collaboration, collaboration entre l'industrie et les établissements d'enseignement, ainsi que l'importance du recyclage. Aux États-Unis, chez nos voisins du Sud, une loi intitulée *Job Partnership Training Act* est en vigueur. Le défi qui se pose aux établissements de formation et à l'industrie est de faire preuve de souplesse pour maintenir le niveau de formation des travailleurs et contribuer à accroître la productivité de la population active. Pour ce faire, j'estime que le premier pas consiste à créer des associations entre les établissements d'enseignement et les entreprises.

Pendant des années, on est allé d'un extrême à l'autre: on a d'abord affirmé que l'intégralité de la formation devrait être assumée par l'industrie pour ensuite changer d'idée et préconiser qu'elle soit offerte dans les établissements d'enseignement seulement. Ce devait être tout l'un ou tout l'autre. On n'envisageait pas d'association. Or, je pense que la productivité économique et l'évolution technologique rapide exigent une telle association. Les établissements d'enseignement doivent faire preuve de souplesse en matière de formation. Les cours de formation et même les cours ordinaires doivent être conçus pour répondre aux besoins de l'industrie et être offerts en temps opportun, selon les besoins.

Les établissements de formation qui réussiront le mieux à l'avenir offriront des cours spécialement conçus pour répondre aux besoins du secteur privé et des stages de formation et de recyclage plus courts et plus fréquents. Ils adopteront en matière de formation une approche pour ainsi dire «commerciale». Ils commercialiseront leurs produits et participeront davantage au financement de leurs opérations. Ils devront être prêts à supprimer les programmes qui ne répondent plus aux besoins du monde des affaires et de l'industrie.

Il existe des tas de programmes qui sont maintenus année après année avec pour résultat que l'on forme les gens pour des emplois qui n'existent pas. En outre, on devrait offrir un meilleur service aux handicapés et à ceux qui ont des besoins particuliers.

La formation et l'éducation devraient être accessibles à tous. Vous constaterez que certaines initiatives mises en œuvre aux États-Unis commencent à être appliquées au Canada. Par exemple, dans certains établissements aux États-Unis, les résultats scolaires obtenus au niveau secondaire ne peuvent être un critère pour empêcher quiconque d'accéder à un établissement public d'enseignement postsecondaire. Il nous faut nous aussi tirer parti des ressources d'autres organismes de formation.

La deuxième partie de cette question était de savoir si le Canada en fait suffisamment dans ce domaine. J'estime qu'il dépense assez d'argent. Ce n'est pas un problème d'argent, mais d'orientation. À bien des égards, les collèges et autres établissements abordent la formation dans un esprit plus commercial, mais bien des programmes devenus inutiles sont quand même maintenus. La plupart des établissements ferment leurs portes pendant deux ou trois mois par année, temps



## [Text]

length of time. The number of training days delivered per instructor is decreasing. Contact hours are decreasing and salaries are rising. Productivity is not only the key for industry, but for training institutions as well.

I feel the Federal Government should not back down on the main themes of its Canadian Jobs Strategy, those of funding training for demonstrated job shortage areas and of providing training for special high needs groups and people who want to get back into the workforce—for example, the emphasis on getting women back into the workforce. On the other hand, I am not promoting CJS because a lot of areas in it need to become more flexible and get less bogged down by bureaucrats in order to help both industry and training institutions.

I do not think the industry in Canada is blameless either. I think that the industry in Canada has not done enough training or training for employment. Canadian industry has free-loaded for many years by bringing in highly skilled workers from off-shore and not training graduates from Canadian institutions. They then expect the institutions to produce a graduate who is, say, equivalent to a European-trained person who had a long apprenticeship and five or ten years of experience, and have them work at the same wage. The solution is not necessarily more money, but is more commitment, leadership and partnership, and I would emphasize partnership.

With respect to the other areas of concern that were listed, the matter of the supply of skilled and unskilled workers in particular fields is one that keeps coming up, and has for a number of years. I can remember this going back as far as 20 years. But again I think that this relates to the need for flexibility and training and the ability to gear up quickly to meet changing needs.

With respect to forecasting future job needs, there is a great deal of fuss about forecasting and many countries spend millions and millions of dollars to come up with a good system. Canada is no exception with its Canadian Occupational Projection Systems, and, from what I have seen, it is not much better than past attempts. I have not seen a successful forecasting system yet. I think it is particularly difficult in the free-wheeling economy, or open economy, that we have in Canada. I think we need guidelines and we need direction and we need some economic plans, but if we have a flexible, easily changed system that offers shorter, more frequent training and re-training, and if we plan for lifelong learning, then we will overcome some of these problems.

In developing programs for the South Winnipeg Technical Centre, I visited Silcox Valley, and in particular two community Colleges in Silcox Valley that trained specifically with industry, and very high-tech industry like Litton industries, Mitel and other computer companies. They were training women, immigrants and hard-core unemployed for jobs in these high-tech industries. They offered basic training in elec-

## [Traduction]

durant lequel les installations ne servent à rien. Le nombre de jours de formation par moniteur diminue, tandis que les salaires augmentent. La productivité n'est peut-être pas la seule clé de l'industrie, mais il en est de même des établissements de formation.

J'estime que le gouvernement fédéral ne doit pas modifier les objectifs de son programme Planification de l'emploi, qui sert à financer la formation dans les secteurs où il est prouvé qu'il y a pénurie d'emplois ainsi que la formation à l'intention des groupes qui ont des besoins très particuliers et de ceux qui veulent retourner sur le marché du travail. Je pense par exemple aux femmes. Par ailleurs, je ne fais pas la promotion de ce programme, car il faudrait que bon nombre des régions qui en bénéficient deviennent plus souples et évitent de se laisser alourdir par la bureaucratie si elles veulent aider aussi bien l'industrie que les établissements de formation.

Je ne pense pas que l'industrie canadienne soit irréprochable non plus. J'estime qu'elle n'en a pas fait suffisamment sur le plan de la formation. Pendant des années, elle s'est contentée de faire venir de l'étranger les travailleurs hautement qualifiés dont elle avait besoin au lieu d'assurer une formation en cours d'emploi aux diplômés d'établissements canadiens. Elle s'attend que les diplômés de nos établissements soient aussi bons que des Européens qui ont travaillé longtemps comme apprentis et qui ont cinq ou dix années d'expérience. La solution n'est pas nécessairement une question d'argent, mais plutôt d'engagement, d'orientation et d'association et j'insiste sur ce dernier point.

Pour ce qui est des autres sujets de préoccupation énumérés, la question de la formulation d'ouvriers qualifiés et de manœuvres aptes à travailler dans des domaines particuliers ne cesse de revenir sur le tapis, et ce depuis de nombreuses années, depuis 20 ans même, autant que je m'en souviens. Mais encore une fois, cela se rapporte à la souplesse et à la formation nécessaires, à la capacité qu'il faut avoir de se réorienter rapidement selon l'évolution des besoins.

Pour ce qui est des prévisions relatives aux besoins en matière d'emploi, on fait bien des chichis et de nombreux pays dépensent des millions et des millions de dollars pour parvenir à un bon système. Le Canada ne fait pas exception à la règle avec son système de projections des professions au Canada et d'après ce que j'ai constaté, ce n'est pas beaucoup mieux qu'auparavant. Je n'ai pas encore vu de système de prévision fructueux. Je pense que c'est particulièrement difficile dans une économie libre. Nous avons besoin de lignes directrices, d'orientation, de plans économiques, mais avec un système souple, facilement adaptable, qui assure des cours de formation et re recyclage moins longs et plus fréquents, et en prévoyant une formation continue, étalée sur toute une vie, nous pourrions surmonter certains de ces problèmes.

Au cours de l'élaboration des programmes du centre technique de Winnipeg-Sud, je me suis rendu dans la vallée de Silcox et j'y ai notamment visité deux collèges communautaires où la formation est assurée de concert avec des industries de haute technologie comme Litton, Mitel et autres sociétés informatiques. On y forme des femmes, des immigrants et ainsi que des chômeurs de longue date, qui y apprennent des techniques de

*[Text]*

tronics, for example, and after 250 hours—that's all!—they put them in industry. Then in industry they located them in training stations within the industry and upgraded them from that point on. They say the important thing is to get them into a job because employment and training have to be related. Once they get a job, they can carry on that type of training for longer periods of time.

Another concern was the kinds of training methods, and two in particular were mentioned: co-operative education and apprenticeship training. Both involve the co-operation and involvement of industry, unions and institutions, and I feel they deserve special attention. Apprenticeship training in Canada in particular needs review and updating. Every province has a different approach and a different length of time for training for the various trades. There are different rules and different lengths of training.

The paper attached to your letter mentioned the question of national skill certificate standards; but I don't think certification is the problem. I think that a national standard and skill designation for apprenticeship or even compulsory apprenticeship training is the answer rather than certification, because now we have the Red Seal Program that emphasizes national certification. But there are a lot of problems; for example, by administering the same tests year after year, it becomes quite easy for participants to pass.

Another concern is women in the labour market. We, at our Centre in particular, have tried various approaches to this, but one of the problems beyond our control, I feel, is the barriers that start in kindergarten and elementary school. If you notice the learning styles in kindergarten and the primary grades, quite frequently the games and the exercises that are involved, are divided into "girl games" and "boy games". By the time we get young women in high schools and try to get them interested in non-traditional occupations, it is quite often too late. They still have the idea of getting married and seeing that knight in shining armor, believing that everything is going to be rosy and nice. No matter how frequently you tell them that the chances are they are going to be the sole supporter of a family or the sole supporter of themselves, it is not accepted.

Where we do get a large number of women in non-traditional areas is with women who want to re-enter the workforce, who either have been out of work or now find themselves in a low paying, dead-end job with considerable expenses to take care of. These are the special needs groups, and education and training institutions need to adapt and be prepared to provide the right of access to training to those most in need.

I think legislation and new funding regulations are forcing institutions to develop the capacity to serve physically and mentally handicapped persons, such as the economically disadvantaged groups and long-term unemployed. I think when you

*[Traduction]*

pointe. On y assure une formation de base en électronique, par exemple, et après 250 heures seulement, on envoie les étudiants dans l'industrie. C'est là où ils se perfectionnent. On dit qu'il est important de les faire travailler sur le tas, l'emploi et la formation devant être reliés. Une fois que les étudiants ont un emploi, ils peuvent poursuivre leur formation.

Les types de méthodes de formation représentent une autre préoccupation et on en a signalé deux en particulier: l'enseignement alterné et l'apprentissage. Les deux comportent la participation de l'industrie, des syndicats et des établissements d'enseignement et j'estime qu'elles méritent une attention particulière. L'apprentissage au Canada en particulier doit faire l'objet d'un examen et d'une mise à jour. Chaque province a une approche différente et fixe une durée différente de formation selon les métiers. D'une province à l'autre, les règles ne sont pas les mêmes et la durée de la formation varie.

Dans le document joint à votre lettre, on faisait état du problème des normes applicables à un certificat national de compétence, mais je ne crois pas que le problème soit là. À mon avis, la solution réside davantage dans l'établissement d'une norme nationale d'apprentissage et dans la détermination des aptitudes nécessaires à l'apprentissage d'un métier, ou même dans l'instauration d'une formation obligatoire d'apprenti, plutôt que dans la certification, parce que nous avons maintenant des programmes officiels qui visent la certification à l'échelle nationale. Mais cela pose bien des problèmes, en particulier lorsqu'on utilise les mêmes tests d'année en année, qu'il devient très facile de les réussir.

Un autre problème était celui des femmes sur le marché du travail. À notre centre en particulier, nous avons essayé diverses approches pour le résoudre, mais, à mon avis, un des problèmes auquel nous ne pouvons rien, ce sont des barrières qu'on dresse dès la maternelle et l'école primaire. Vous avez remarqué que très fréquemment, les jeux et les exercices qu'on y pratique sont différents pour les filles et pour les garçons. Lorsque les jeunes filles arrivent à l'école secondaire et qu'on essaie de les intéresser aux emplois non traditionnels, il est souvent trop tard. Elles ne rêvent encore que d'épouser un chevalier en brillante armure et croient que leur vie sera belle et facile. Peu importe qu'on leur dise fréquemment qu'elles ont plus de chances de se retrouver seul soutien de famille ou d'être obligées de gagner leur vie, elles refusent de l'admettre.

Là où l'on retrouve un grand nombre de femmes dans les emplois non traditionnels, c'est parmi celles qui veulent réintégrer le marché du travail, soit après l'avoir été en chômage, soit parce qu'elles s'aperçoivent qu'elles ne peuvent occuper qu'un emploi mal rémunéré et sans perspective d'avenir tout en ayant des obligations financières considérables. Ce sont là les groupes qui présentent des besoins spéciaux, et les établissements d'enseignement et de formation doivent s'adapter et être prêts à prévoir le droit d'accéder à la formation pour ceux qui en ont le plus besoin.

Je crois que la loi et les nouveaux règlements sur les subventions obligent les établissements d'enseignement à se doter des structures nécessaires pour accueillir les handicapés physiques et mentaux, les groupes économiquement défavorisés et les



**[Text]**

are dealing in these types of programs, the idea of mainstreaming is good, but they do need special support and special encouragement. I have seen many programs in the U.S. that give that kind of support, but they have legislation there that says everybody has a right to an education, so that access has been approved through the courts. Also there must be that articulation of the partnership between the training institutions and the employer, because there is no sense in training people, if there is not going to be an entry to jobs, or if the entry to jobs is going to be blocked. "Partnerships" is the key word there.

Consultation and joint efforts was another point mentioned, and this approach may take longer and seem to not produce immediate results in terms of committees and meetings and so on, but I think you just need to learn of the results that have been obtained in Japan where consultation and committees are a way of life. The training institutions need to become more active in marketing their products and in informing employers, unions and associations of the human resource development capabilities and potential. They need to develop more modular training that can provide solutions to specific training needs and prepare to deliver training where and when required.

Federal, provincial and local industrial strategy needs to be developed so that there is communication of needs and a focus of understanding for business, industry, unions and trade and professional associations. Working groups need to be established with sectoral representation from industry, unions, business and training. Industry and business must make a determined effort to become more aware of the training potential of institutions and the assistance available for human resource development and potential from the federal and provincial governments. Training for shifting through a job market is risky at the best of times, but I think there is a need. The United States department of labour has projected that over 70 per cent of the new jobs created in the 1990s will require less than two years' institutional training. I have a chart from Ontario that indicates the technological diffusion and it indicates that 70 per cent of Ontario manufacturers employ no engineers. No engineers! 70 per cent! So in terms of the type of training that—

**The Chairman:** You mean they do not need them?

**Mr. Ramsay:** Yes. They employ technicians. I do not have the publication but I can certainly get it. It says that 80 per cent of Ontario manufacturers employ under 100 people and 70 per cent employ no engineers.

**The Chairman:** I thought our builders did not employ architects—that is fairly obvious! But I did not know about engineers.

**Mr. Ramsay:** This is where it is difficult to counsel young people. In Manitoba, for example, approximately 18 per cent of the graduates of high school go on to university, and they do

**[Traduction]**

chômeurs à long terme. À mon avis, lorsqu'on parle de ce type de programme, l'idée de répondre aux besoins de la majorité est bonne, mais ces groupes ont besoin d'appuis et d'encouragements spéciaux. J'ai constaté que de nombreux programmes américains le font, mais c'est parce que ce pays a une loi selon laquelle chaque personne a le droit à l'éducation et que ce droit a été reconnu par les tribunaux. Également, il faut qu'il y ait une forme d'association entre les divers établissements d'enseignement professionnel et l'employeur, parce qu'il ne sert à rien de donner de la formation si cela ne permet pas d'accéder à des emplois ou si les emplois sont bloqués. Association est le mot clé ici.

On a également parlé de consultations et d'efforts conjoints. Cette approche peut se révéler plus longue et sembler ne pas produire de résultats immédiats en ce qui concerne la création de comités et la tenue de réunions, etc., mais je crois qu'on n'a qu'à regarder les résultats obtenus au Japon, où la consultation et les comités sont un mode de vie. Les établissements de formation professionnelle doivent mieux vendre leurs produits et informer les employeurs, les syndicats et les associations des possibilités et du potentiel de développement des ressources humaines. Ils doivent créer une formation plus spécialisée susceptible de répondre à des besoins précis, et se préparer à la dispenser là où elle est nécessaire et quand elle l'est.

Il faut insister sur les besoins stratégiques du gouvernement fédéral, des provinces et des industries locales pour qu'il y ait communication des besoins et que s'établisse une compréhension mutuelle entre le milieu des affaires, les entreprises, les syndicats et les associations commerciales et professionnelles. Il faut créer des groupes de travail ayant une représentation sectorielle de l'industrie, des syndicats, du milieu des affaires et des établissements de formation professionnelle. L'industrie et le milieu des affaires doivent s'efforcer résolument de mieux connaître le potentiel de formation des établissements ainsi que l'aide qu'il est possible d'obtenir du gouvernement fédéral et des provinces pour le développement des ressources humaines. La formation en vue de changer de secteur d'activité sur le marché du travail présente des risques dans le meilleur des cas, mais je crois qu'il existe un besoin en ce sens. Le ministère du Travail américain prévoit que plus de 70 p. 100 des nouveaux emplois qui seront créés dans les années 1990 exigeront moins de deux ans de formation scolaire. J'ai ici un tableau sur la diffusion technologique qui vient de l'Ontario et, selon lequel 70 p. 100 des employeurs ontariens n'engagent pas d'ingénieurs. Pas d'ingénieurs! Soixante-dix pour cent. Donc, du point de vue du genre de formation...

**Le président:** Vous voulez dire qu'ils n'en ont pas besoin?

**M. Ramsay:** Oui. Ils engagent des techniciens. Je n'ai pas cette publication, mais je peux certainement l'obtenir. Il y est dit que 80 p. 100 des fabricants ontariens ont moins de 100 employés et 70 p. 100 n'emploient pas d'ingénieurs.

**Le président:** Je croyais que nos constructeurs n'employaient pas d'architectes, ce qui est assez évident! Mais je ne savais pas que c'était la même chose pour les ingénieurs.

**M. Ramsay:** C'est à cet égard qu'il est difficile de conseiller les jeunes. Au Manitoba, par exemple, environ 18 p. 100 des diplômés des écoles secondaires s'inscrivent à l'université, et ne



**[Text]**

not realize or do not accept the point, and the parents are among the most difficult to convince, that there are job opportunities elsewhere. I think while the direction of the labour market may be uncertain, we can ensure that the time of life-line learning, of training and re-training has certainly arrived. We have students in our institution ranging up to 50 years of age.

That concludes my remarks.

**The Chairman:** I am very grateful to you, sir. It has been most enlightening.

**Senator Marsden:** Well, I do have a lot of questions, Mr. Chairman.

This is extremely interesting. You have obviously had a wealth of comparative experience. You talked about being recently in Japan and you have worked in these areas in many countries. Consequently, I have two questions. Let me put them both at once and see what your response is.

We heard last night from the Canadian Federation of Independent Business, which, as you probably know, has surveyed its membership quite extensively on a whole range of issues dealing with independent business. The representatives were emphasizing the point that about a third of their membership said their major problem in finding people to work for them was the willingness of the person to work, which really boils down to a sort of attitude toward work. I would be very interested if you would comment on that in comparative perspective; and in this sense I am not convinced in my own mind that this is really any different from previous times, but it has become more relevant because of the change in the nature of the economy. Young people have always found adjusting to the labour market difficult. I would like to know whether you think that is true, or whether there is something different in our country and how Canadians stack up against other societies in those terms.

**Mr. Ramsay:** I think that of all the complaints we get from employers, that is probably the most common. The employers will constantly say we can forgive a lot of shortcomings in skills. We will try to teach them the skills, but, if they are not willing to work, if they are not willing to get along with the workers, if they are not willing to take directions, if they swear on the job and cause a general disturbance, that causes us grief. We, as a matter of course, teach and include in our training employable skills and we market employable skills, which means punctuality, which means turning in assignments on time, turning up dressed very reasonably. In Canada, this is sort of a hold-over from the '60s. When I taught in the '60s, we were dealing with students who were much more exciting, because they questioned everything and they demanded to know and challenged us, whereas getting into the '70s and early 80s the students we have are much more conservative. My own children are extremely conservative, small "c" conservative, and are very eager to work.

In comparison to other countries, the easiest one to compare with is Japan, and that is a difficult comparison in some ways,

**[Traduction]**

se rendent pas compte ou n'acceptent pas—et leurs parents sont parmi les plus difficiles à convaincre—qu'il y a des possibilités d'emploi ailleurs. À mon avis, l'orientation du marché du travail est peut-être incertaine, mais nous pouvons être assurés que le temps de l'apprentissage des connaissances essentielles, de la formation et du recyclage est certainement arrivé. Dans notre établissement, il y a des élèves qui ont près qu'à 50 ans.

Voilà qui conclut mes observations.

**Le président:** Je vous remercie beaucoup de votre exposé des plus instructifs.

**Le sénateur Marsden:** Eh bien, j'ai beaucoup de questions, monsieur le président.

C'est extrêmement intéressant, vous avez, de toute évidence, une immense expérience comparative. Vous dites que vous êtes récemment allé au Japon et que vous avez travaillé sur ce problème dans de nombreux pays. En conséquence, j'ai deux questions à vous poser. Je vous les pose toutes les deux à la fois et on verra ce que vous répondrez.

Hier soir, nous avons entendu le témoignage de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante qui, comme vous le savez probablement, a fait un sondage très étendu parmi ses membres sur tout une série de questions intéressant les entreprises indépendantes. Ce sondage faisait ressortir qu'environ un tiers des membres de cette association considéraient que le problème majeur en matière de recrutement d'employés était la volonté de travailler des candidats ou autrement dit, leur attitude envers le travail. J'aimerais bien obtenir votre réaction sous forme de comparaison et, en ce sens, je ne suis pas personnellement convaincu que la situation soit vraiment différente de ce qu'elle était autrefois, mais elles est accusée à cause de l'évolution de l'économie. Les jeunes ont toujours eu des difficultés à s'adapter au marché du travail. J'aimerais savoir si, d'après vous, est vrai, ou s'il y a quelque chose de différent dans notre pays et comment les Canadiens s'alignent à côté des autres sociétés à cet égard.

**M. Ramsay:** Je crois que parmi toutes les plaintes que nous recevons des employeurs, c'est probablement la plus répandue. Les employeurs disent constamment que nous ne sommes pas assez sévères à l'égard du manque de compétence professionnelle des jeunes. Nous essayons de leur apprendre des métiers, mais s'ils ne veulent pas travailler, ne veulent pas fonctionner avec les autres travailleurs, ne veulent pas se faire encadrer, s'ils ont un langage grossier et dérangent tout le monde, cela nous contrarie. De fait, nous enseignons et incluons dans notre enseignement spécialisé des aptitudes comme la ponctualité, la remise des travaux à temps, une tenue vestimentaire adéquate. Au Canada cette attitude est un reliquat des années 60. Lorsque j'enseignais à cette époque, nous avions affaire à des élèves beaucoup plus intéressants parce qu'ils remettaient tout en question, voulaient tout savoir et contestaient ce que nous disions, alors que depuis les années 70 et le début des années 80, ils sont beaucoup plus conservateurs. Mes propres enfants sont très conservateurs, avec un petit c et très désireux de travailler.

Par comparaison avec d'autres pays, notamment le Japon, parce que c'est celui avec lequel la comparaison est la plus

**[Text]**

because you gain some and you lose some. They are a very ordered society in general and it is easy for them to fit in. So you gain on productivity and work in the production line but you lose out on imaginative quality.

I think in Canada the employers have to take some responsibility and say that they will encourage willingness to work by organizing their own business so that new entrants and new employees see some reward at the end or some worth within their job. There is a certain percentage that is unwilling to work, but I don't think it is high. In fact, I think it is less than it was.

**Senator Marsden:** May I just follow up on the question of homogeneity, because it is a Canadian fact that we are heterogeneous with respect to culture and background and language and everything else, and it is something, as you have just pointed out, other countries do not have to face in terms of labour market preparation. You were talking about employability skills, and in the area of Toronto where I teach and work this is a very big issue, that you will have in a factory a group of Italian workers who are not speaking to the Chinese workers who are not speaking to the Portuguese workers, and the cultural conflict is even drawn in lines on the floor sometimes. Do you deal with those issues in your training? It is something you think we should be concerned about in this committee?

**Mr. Ramsay:** Yes, because if you do not tackle it, we will build higher and higher walls and this is where I would differentiate the Japanese methods and their cultural ability to produce. I think their methods and the methods of management which originated in the United States and were transported to Canada are very usable here, where within the workplace it is most important to give that worker a sense of belonging and a sense of being part of the company. This is where you get approaches like quality circles and committees and liaison groups that you are working with. We try to teach the students so they get the feeling that we have the same stake in training as an employee. If they have a stake in producing a high-quality product, that is important, and I think that is an important thing to address and is something we can learn from the Japanese.

**Senator Marsden:** Can you tell us how you approach that in your own work in Winnipeg? What do you actually do to make especially young workers confront the fact of cultural heterogeneity on the workplace floor?

**Mr. Ramsay:** We do not do it specifically in the training, but we try to have an atmosphere where they can express themselves. At the start of each working day, at the start of each school day, we have our instructors hold sessions with the students in which they are assigned work, are discussing projects and are forced, through assignments, to work together, to produce assignments together, and to produce products together. We have a completely individualized program in which the students progress at their own rate; but that cannot omit the value of projects and working together. I don't know if that completely answers your question.

**[Traduction]**

facile, bien qu'à certains égards, elle ne le soit guère car on gagne d'un côté et on perd de l'autre. L'ordre règne dans la société au Japon en général, et il est facile pour les Japonnais de s'adapter. Ils y gagnent en productivité et dans le travail à la chaîne, mais ils y perdent sur le plan de l'imagination.

Je crois qu'au Canada, les employeurs doivent accepter une certaine responsabilité et se montrer prêts à encourager au travail en organisant leur entreprise de façon à ce que les nouveaux employés perçoivent une forme de récompense à long terme ou qu'ils accordent une certaine valeur à leur emploi. Il y a, certes, un certain pourcentage d'employés pour qui ce n'est pas le cas, mais je ne crois pas qu'il soit élevé. De fait, je crois qu'il est inférieur à ce qu'il était.

**Le sénateur Marsden:** Permettez-moi d'ajouter quelque chose. En ce qui concerne l'homogénéité de la société—parce que c'est un fait que la société canadienne est hétérogène en ce qui concerne la culture, l'histoire, la langue, etc., et c'est un problème que n'ont pas les autres pays lorsqu'ils doivent former leur main-d'œuvre. Vous parliez d'aptitudes au travail; et dans la région de Toronto, où j'enseigne et travaille, il existe un gros problème en ce sens qu'il y a dans une usine un groupe d'Italiens qui ne parlent pas aux Chinois, lesquels ne parlent pas aux Portugais, et les conflits culturels se traduisent parfois par des lignes de séparation tracées sur le sol. Abordez-vous ce genre de problème dans votre formation? Croyez-vous que le comité devrait s'en préoccuper?

**M. Ramsay:** Oui. Si on ne s'attaque pas à ce problème, l'incompréhension sera de plus en plus grande et c'est ici que je ferais une distinction avec les méthodes des Japonais et leur aptitude culturelle à produire. Leurs méthodes et les méthodes de gestion américaines transportées au Canada sont très utilisables ici, où, sur les lieux de travail, il importe de donner aux travailleurs le sentiment d'appartenir leur entreprise. C'est là qu'il faut adopter des moyens comme les cercles de qualité et les comités et groupes de liaison avec lesquels travailler. Nous essayons de former les élèves de façon à ce qu'ils sentent que nous nous y intéressons. S'ils ont intérêt à créer un produit de haute qualité, c'est important d'en tenir compte, et c'est quelque chose que les Japonais peuvent nous apprendre.

**Le sénateur Marsden:** Pouvez-vous nous dire comment vous percevez cela, concrètement, à Winnipeg? Que faites-vous concrètement pour permettre aux jeunes travailleurs, notamment, de faire face à l'hétérogénéité culturelle sur les lieux de travail?

**M. Ramsay:** Nous ne le faisons pas expressément pendant la formation, mais nous essayons de créer une atmosphère où ils pourront s'exprimer. Au début de chaque jour ouvrable ou de chaque journée scolaire, nos instructeurs réunissent les élèves et, leur donnent des travaux à faire; ils discutent avec eux des projets et les obligent à travailler ensemble, à exécuter des tâches ensemble et à rendre leurs travaux en même temps. Nous avons un programme complètement personnalisé où l'élève progresse à son propre rythme; mais il faut tenir à compte de la valeur des projets et travailler en collaboration. Je ne sais pas si cela répond à votre question.



[Text]

**Senator Marsden:** It is helpful.

**Mr. Ramsay:** But that is our approach, anyway. Within our committees, our biggest problem is the difference between highschool students and adults, which keeps flaring up where we have to have constant committee meetings and group discussions. I think that a line of communication is very important, but, even if you have one, people say you don't have communication.

**Senator Marsden:** Mr. Chairman, of course I have more questions, but I think I had better cede the floor for a while.

**The Chairman:** Senator Robertson.

**Senator Robertson:** My first question, sir, is a very fundamental, basic question considering the constitutional rights of the province, but what actually do you see as a role of the federal government in training, vocational training?

**Mr. Ramsay:** It is certainly one that has been difficult. It is my understanding that the federal government role is the employment aspect of it where as the provincial role is the training and education. Obviously you do not have one without the other, and we have found very useful the federal-provincial committees that worked on identifying training needs. I think that the provinces are going to have to accept at some point more direction from the federal government. When you go to a different country and you try to explain the Canadian system, it becomes very difficult. They can't understand how the provinces have that educational role which is central to co-ordinating the movement of workers. I think there are ways of doing it. For example, if the federal government in apprenticeship training could set some standards for skill requirements for employment, then the provinces have that requirement to train to those skills. If you are dealing with, for example, training at higher technology levels, there are associations of technologies within the provinces and if those, in conjunction with the federal government, were setting the standards and the province was doing the training, surely that could give the basis of co-operation among the provinces.

**Senator Robertson:** That is interesting. The day before yesterday, Mr. Chairman, we heard some pretty rough comments that the provincial governments were using the training grants as another form of transfer payments and that the private schools were having a very difficult time being recognized and receiving students who had federal assistance, while the technical and trade schools that were under the control of the provincial governments had much lower standards than the private schools. Do you find that the case in your province, sir?

**Mr. Ramsay:** I think the provincially run schools have quite high standards, but I think that they need more competition from private schools. There has been an increase in the number of private schools in Manitoba—and I think in other provinces—and I think with good reason. There is no doubt in my

[Traduction]

**Le sénateur Marsden:** C'est utile.

**M. Ramsay:** Mais c'est notre approche, de toute façon. Dans nos comités, notre principale difficulté est la différence entre les élèves des écoles secondaires et les adultes, qui crée constamment des conflits et nous oblige à tenir fréquemment des réunions de comité et des discussions de groupes. À mon avis, cette ligne de communication est très importante, mais même si elle existe, on dit qu'il n'y en a pas.

**Le sénateur Marsden:** Monsieur le président, j'ai évidemment d'autres questions, mais je crois que je ferais bien de laisser la parole à quelqu'un d'autre pour le moment.

**Le président:** Sénatrice Robertson.

**Le sénateur Robertson:** Ma première question est, je crois, fondamentale compte tenu des droits constitutionnels de la province. Comment voyez-vous concrètement le rôle du gouvernement fédéral dans la formation professionnelle?

**M. Ramsay:** Il est certainement difficile de répondre à cette question. Je crois comprendre que le rôle du gouvernement fédéral est de s'intéresser à l'emploi alors que le rôle des provinces consiste à assurer la formation professionnelle et l'éducation. De toute évidence, l'un ne va pas sans l'autre, et nous avons trouvé très utiles les comités fédéral-provinciaux qui cherchent à déterminer les besoins en matière de formation professionnelle. À mon avis, les provinces devront accepter jusqu'à un certain point une plus grande intervention du gouvernement fédéral. Lorsqu'on va dans un pays différent et qu'on essaie d'expliquer le système canadien, c'est très difficile. On ne peut comprendre que l'éducation incombe aux provinces alors qu'elle joue un rôle fondamental pour coordonner les déplacements de travailleurs. Je crois toutefois qu'il existe des moyens de le faire. Par exemple, si le gouvernement fédéral pouvait établir des normes d'aptitudes pour subir une formation d'apprenti préalable à un emploi, les provinces seraient obligées d'assurer cette formation. Si vous examinez, par exemple, la formation technologique supérieure, il existe des associations techniques dans les provinces. Si ces associations établissaient des normes en collaboration avec le gouvernement fédéral et que les provinces se chargent de la formation nécessaire, il y aurait certainement là une base de collaboration entre les provinces.

**Le sénateur Robertson:** C'est intéressant. Avant hier, monsieur le président, nous avons entendu des observations assez dures, selon lesquelles les gouvernements provinciaux utilisaient les subventions à la formation comme une autre forme de paiements de transfert et que les écoles privées avaient beaucoup de difficulté à se faire reconnaître et à accueillir des élèves bénéficiaires d'une bourse fédérale, tandis que les écoles techniques et commerciales relevant des gouvernements provinciaux appliquaient des normes bien inférieures à celles des écoles privées. Est-ce la même chose dans votre province, monsieur?

**M. Ramsay:** Je crois que les écoles contrôlées par la province ont des normes très élevées, mais qu'elles ont besoin d'une plus grande concurrence de la part des écoles privées. On a assisté à une augmentation du nombre de ces dernières au Manitoba—et, si je ne m'abuse, dans d'autres provinces—et avec raison. Il



**[Text]**

mind that the constantly decreasing school years in the publicly-funded institutions and a decrease in the contact hours by instructors causes serious problems. I was told by the vice-president of an Ontario college that with their union agreement this year, without adding any new programs or without increasing the intake by one student, they had to add 40 new staff.

Now, in my mind that does affect the standards. But certainly the private institutions have to produce people who are employable in order to survive—and we are a publicly-funded institution. I think that the rise of private schools has been good for the public schools and I have some sympathy with the federal government in saying we are going to put in some caveats, some conditions on the funding, and I do not see any problem with that, although, as many of my colleagues will say, we should receive the funding—and block funding—without strings—and I can't understand that because I see the trend and I see it in the United States and I see it in Korea and some other countries; they are funding by results, funding by job placements. You either produce people to go into jobs or you do not get the funds, public or private.

**Senator Robertson:** Would you have any problem with having all public and private training institutions funded on the basis of job placements?

**Mr. Ramsay:** Yes, I would welcome that.

**The Chairman:** It is all very well to say "Fund it", and pay only if they place people on jobs, but we have a vacancy to unemployment rate of some 140 thousand vacancies to 1.6 million people either on unemployment insurance or jobless and on welfare and declaring that they want to work. So don't you see any problem there? How are you going to be training people for jobs if there are no jobs?

**Mr. Ramsay:** I think the jobs are certainly harder to get and there is going to be a high rate of employment as we see it for the foreseeable future. Jobs are more difficult to get. I think the institutions have to do more in terms of entrepreneurship training and developing people who can start to work in their own jobs, and preparing people for that. I think that again is where we need the partnerships—with industry, for example, taking more of a responsibility, or receiving some slice of the funding pie in order to take additional people on in a training mode, so they could then spin-off and either start their own business or work in some other jobs.

I visited the Rolls Royce plant in Derby, England, where they train hundreds of apprentices; they use only a fraction of them, but those apprentices find other jobs. But certainly that match of training to jobs has to be there. But right now our institutions are training people, many people, for unemployment.

**The Chairman:** Well in Germany, right at this minute out of a population of 60 million, there are 1.8 million youngsters

**[Traduction]**

n'y a aucun doute dans mon esprit que la diminution constante du nombre d'années scolaires dans les établissements financés par l'État et par une diminution du nombre d'heures de présence des enseignants causent de graves problèmes. Le vice-président d'un collège ontarien m'a dit qu'à cause de la nouvelle convention collective, il lui faudra recruter 40 nouveaux employés cette année sans créer aucun nouveau programme ni augmenter le nombre d'heures de cours suivis par chaque élève.

À mon avis, il s'agit là bel et bien de normes. Il est certain que les établissements privés doivent produire des diplômés employables pour survivre, et nous sommes une institution financée par les deniers publics. Je crois que l'augmentation du nombre des écoles privées a été bonne pour les écoles publiques, et je sympathise avec le gouvernement fédéral lorsqu'il dit qu'on va imposer certaines restrictions et conditions au financement, et je n'y vois aucun problème, bien que de nombre de mes collègues diront que nous devrions être subventionnés sans condition et en bloc. Toutefois, je ne peux accepter cela parce que je vois la tendance et je la vois aux États-Unis, en Corée, et dans certains autres pays; les subventions sont fonction des résultats, du nombre de diplômés placés. Ou bien on produit des diplômés qui se trouvent un emploi, ou bien on n'obtient pas de subvention, qu'il s'agisse du secteur public ou du secteur privé.

**Le sénateur Robertson:** Serait-il possible de subventionner tous les établissements publics et privés sur la base du placement de diplômés?

**M. Ramsay:** Oui, je verrais cela d'un bon œil.

**Le président:** C'est très bien de dire qu'il ne faut subventionner les établissements d'enseignement que dans la mesure où ils placent des diplômés, mais nous avons quelque 140 000 postes vacants et 1,6 million de chômeurs, de sans emploi, d'assistés sociaux qui se disent prêts à travailler. Ne voyez-vous pas de problème à cet égard? Comment ferez-vous pour former ces personnes afin qu'elles se trouvent un emploi s'il n'y en a pas?

**M. Ramsay:** D'après moi, les emplois sont certainement plus difficiles à obtenir et le taux de chômage restera élevé dans un avenir prévisible. Les emplois sont plus difficiles à obtenir. Je crois que les établissements d'enseignement professionnel doivent faire davantage sur le plan de la formation des entrepreneurs et produire des diplômés capables de lancer une entreprise, de créer eux-mêmes des emplois, et d'y préparer des travailleurs. Encore une fois, c'est un domaine où nous avons besoin de collaboration. Si, par exemple, l'industrie prenait plus de responsabilités ou recevait une partie des subventions pour recruter des employés supplémentaires comme stagiaires, ceux-ci pourraient à leur tour, ou bien lancer leur propre entreprise ou bien se trouver d'autres emplois.

J'ai visité l'usine de Rolls Royce à Derby, en Angleterre, où on forme des centaines d'apprentis, mais où on n'en garde qu'une fraction: les autres se trouvent un autre emploi. Mais il faut certainement faire correspondre la formation et l'emploi. Or, à l'heure actuelle nos établissements forment de nombreux diplômés qui vont grossir les rangs des chômeurs.

**Le président:** Eh bien, en Allemagne, à l'instant même, sur une population de 60 millions de personnes, il y a 1,8 million

[Text]

between the ages of 15 and 19 who are apprentices who get paid. They spend three days a week in the workplace and two days a week in the schoolroom. This is a national system and everybody follows it.

**Mr. Ramsay:** Yes.

**The Chairman:** So they provide labour for the employers, and, although at the beginning it is costly, it is producing useful skills, and, depending on the skill, it may be earlier or may be later, but there is something there for the entrepreneur and that is why there is government support for this program. It does keep 1.8 million youngsters out of the unemployment rolls. If we had such a system here, the 600,000 youngsters we have would not be unemployed.

**Mr. Ramsay:** If you take the apprenticeship system in Canada though, and I will pick Manitoba because I know it best, you can only, according to the labour laws, have one apprentice for every three union men in certain trades, which makes it very difficult for small employers to employ apprentices, because most of them don't even have three journeymen so they cannot have an apprentice. To me that should be reversed. If you could have three apprentices to every one journeyman then you could do as you suggest.

**The Chairman:** That is a wonderful point. I am afraid time is running out. I am most grateful to you. We have learned a great deal from you. You will recognize that when you see our report.

Honourable senators, since we have a quorum, which is very rare, I would be extremely happy if you would agree to pass a motion. When Mr. John Edwards, Associate Deputy Minister of Employment and Immigration, came before the subcommittee, I asked him about a document that we had received from his department called the Canadian Jobs Strategy. I went through the document paragraph by paragraph and asked for figures and statistics. He indicated that there was good news and bad news, and I asked for specifics. He promised to send answers to all these questions. I would be grateful if you approved a motion that the answers be printed as an appendix to the proceedings when we receive them so they are on the record. The motion is as follows:

It is moved by the Honourable Senator Robertson that Mr. Edward's answers to questions posed by the Honourable Senator Gigantès be printed as an appendix to the meetings of proceedings of the subcommittee. Is it agreed, honourable senators?

**Senator Robertson:** Agreed.

**The Chairman:** Would our witnesses from Esso Resources please take their places at the witness table.

Gentlemen, when you start speaking for the first time, please identify yourselves so the reporters know to whom to attribute the remarks.

**Mr. Jim Lee, Esso Resources:** Thank you, Mr. Chairman. My name is Jim Lee and I have with me Mr. Hugh O'Neill, our Human Resources Department manager, Esso Resources,

[Traduction]

de jeunes entre 15 et 19 ans qui sont engagés comme apprentis et sont rémunérés. Ils passent trois jours par semaine au travail et deux jours à l'école. C'est un système national auquel tout le monde participe.

**M. Ramsay:** Oui.

**Le président:** Donc, ils représentent une main-d'œuvre pour l'employeur, coûteuse au début, mais tôt ou tard, selon les compétences, elle devient utile. Mais comme l'employeur en tire des avantages, l'État consent à verser des subventions pour ce programme. Il permet à 1,8 million de jeunes de ne pas être en chômage. Si nous avions un système pareil ici, nos 600 000 jeunes ne se trouveraient pas sans travail.

**M. Ramsay:** Pourtant, si ce programme d'apprentissage existait au Canada, et plus particulièrement au Manitoba, étant donné que c'est la province que je connais le mieux, on ne pourrait, selon les lois du travail, avoir plus d'un stagiaire pour trois syndiqués, dans certains métiers, ce qui complique la situation des petits employeurs qui, pour la plupart, n'ont même pas trois travailleurs qualifiés comme employés et ne peuvent donc pas embaucher de stagiaires. À mon avis, le rapport devrait être inversé. Si on pouvait avoir trois stagiaires pour un travailleur qualifié, on pourrait faire ce que vous suggérez.

**Le président:** C'est une excellente idée. Je crains que nous manquions de temps. Je vous remercie beaucoup. Nous avons beaucoup appris de vous. Vous vous en rendrez compte quand vous lirez notre rapport.

Honorable sénateurs, comme il y a quorum, ce qui est très rare, j'aimerais bien que vous acceptiez d'adopter une motion. Quand M. John Edwards, sous-ministre associé à l'emploi et à l'immigration, est venu témoigner devant le sous-comité, je lui ai posé une question au sujet du document intitulé «La planification de l'emploi», que son ministère nous avait envoyé. Je l'ai étudié de façon détaillée et j'ai demandé des chiffres et des statistiques. Il m'a indiqué qu'il y avait à la fois de bonnes et de mauvaises nouvelles; j'ai demandé des précisions et il a promis de m'envoyer toutes les réponses. J'aimerais qu'on adopte la motion proposant que ces réponses soient imprimées en annexe de nos délibérations pour qu'elles soient consignées au compte rendu. La motion est la suivante:

Le sénateur Robertson propose que les réponses de M. Edward aux questions posées par l'honorable sénateur Gigantès soient imprimées en annexe aux délibérations du sous-comité. Êtes-vous d'accord, honorables sénateurs?

**Le sénateur Robertson:** Oui.

**Le président:** J'inviterais les témoins de l'*Esso Resources Canada Ltd.* à prendre place à la table des témoins.

Messieurs, je vous demanderais de bien vouloir vous identifier quand vous prendrez la parole pour la première fois.

**M. Jim Lee, Esso Resources:** Merci, monsieur le président. Je m'appelle Jim Lee et je suis accompagné par M. Hugh O'Neill, chef des ressources humaines à *Esso Resources* et aussi par le vice-président des affaires gouvernementales de



[Text]

and, from Ottawa, our Vice-President, Government Affairs, Bob Landry, and his senior advisor, Randy Albright.

**The Chairman:** Welcome.

**Mr. Lee:** It is a pleasure for us to appear before this committee and to discuss this important subject to all Canadians. As a resource company, we are competing in a world market with companies whose costs for refining and producing oil are much lower than ours; thus, effective involvement of all our employers in pursuing corporate objectives is a key element to being able to effectively compete in that environment. My presentation today will highlight Esso's employment and training policies and how they have been adapted to our operations in northern Canada and other remote areas to ensure that the local people are able to benefit from our activities while we simultaneously pursue our business initiatives.

All of Esso's policies and practices, including those related to human resource management, follow our guiding principles, which state that our strength is founded on our commitment to and belief in people, integrity and excellence. Our commitment to employees has been defined in our guiding principles as follows: "People are the company. Their health, safety and personal growth are of prime importance to our success". Our people strive for excellence in all of their activities and we support them with personnel development policies and programs based on a simple, and timeless philosophy: "Hire the best people, then actively challenge, support and reward them."

I believe it is useful to note that our recruitment policies are completely compatible with the employment equity legislation.

Consistent with Esso's policy of hiring the best people, which is a strong commitment, is the belief that the success of the company is directly related to its ability to develop and utilize the potential. To support this thrust, our employment and development training procedures are fully integrated into our business management practices. Safety training is also an integral part of all employee training.

What I would really like to talk to you about is our northern practice, and, as you are well aware, we have been actively involved in the northern areas for over 25 years, undertaking a large number of initiatives involving exploration, project development and production operations in the northern regions. In these areas, a large proportion of the local population is aboriginal, and to a great extent, these people have limited work experience in an industrial environment. This means that the workforce and the business infrastructure are not as well developed as they are in the south. However, we believe that it makes good business sense to have available locally a skilled workforce and strong infrastructure for the supply of goods and services. Because of this, we are actively encouraging northern people and businesses to become involved in the

[Traduction]

l'entreprise à Ottawa, M. Bob Landry, et son conseiller principal, M. Randy Albright.

**Le président:** Nous vous souhaitons la bienvenue.

**M. Lee:** C'est un plaisir pour nous de venir témoigner devant votre comité pour discuter d'un sujet qui est important pour tous les Canadiens. En tant qu'entreprise de ressources naturelles, nous sommes en concurrence sur le marché mondial avec des entreprises dont les coûts pour le raffinage de la production du pétrole sont bien inférieurs aux nôtres. Par conséquent, il est essentiel que tous nos employés contribuent à la poursuite des objectifs de l'entreprise pour que nous soyons réellement concurrentiels sur le marché. Dans ma déclaration aujourd'hui, j'expliquerai les politiques d'emploi et de formation d'Esso et comment elles sont mises en œuvre sur nos chantiers du nord du Canada et des autres régions éloignées pour être profitables aux habitants de ces localités et nous permettre en même temps de poursuivre nos activités commerciales.

Toutes ces politiques et méthodes, y compris celles qui sont liées à la gestion des ressources humaines découlent de nos principes directeurs, qui précisent que notre force tient à la responsabilité que nous avons envers nos employés, à notre confiance en eux ainsi qu'à l'intégrité et l'excellence. Notre responsabilité envers nos employés est définie dans nos principes directeurs de la façon suivante: Les employés forment l'entreprise. Leur santé, leur sécurité et leur croissance personnelle sont primordiales à notre succès. Nos employés visent l'excellence dans toutes leurs activités et nous les encourageons grâce à des politiques et des programmes de perfectionnement fondé sur un principe simple et immuable: embaucher les meilleurs éléments, puis les stimuler, les encourager et les récompenser.

Je crois utile de faire remarquer que nos politiques d'embauchage sont entièrement compatibles avec les mesures législatives sur l'équité professionnelle.

Conformément à sa politique, qu'elle applique de façon rigoureuse et qui consiste à embaucher les personnes les plus qualifiées, Esso estime que son succès est directement lié aux possibilités qui sont offertes aux employés de se perfectionner et d'utiliser le potentiel sur place. C'est pourquoi nos programmes de formation et de perfectionnement sont tout intégrés à nos pratiques de gestion. La formation en techniques et normes de sécurité fait aussi partie intégrante de la formation dispensée à tous les employés.

J'aimerais insister sur nos activités dans le Nord, car comme vous le savez bien, nous y sommes très actifs depuis plus de 25 ans en effectuant des travaux d'exploration, d'aménagement et de production. Dans le Nord, une grande proportion des habitants sont des autochtones et, dans une large mesure, ils ont bien peu d'expérience dans ce genre de travail. C'est donc dire que la main-d'œuvre et l'organisation de l'entreprise n'y sont pas aussi bien développées que dans le Sud. Cependant, nous estimons qu'il est bon pour l'entreprise d'avoir sur place de la main-d'œuvre qualifiée ainsi que l'infrastructure voulue pour fournir les biens et les services nécessaires. C'est pourquoi nous encourageons activement la population et les entreprises du Nord à prendre part aux nombreuses facettes de nos activités. Nous le faisons en suivant trois politiques. L'une des plus



## [Text]

many facets of our activities. We do that through three policy areas. One of the most important is in how we communicate with the local people, and we try to do that on a regular and a timely basis. I am sure you appreciate that their time-line is somewhat different from ours, and we try to adjust to that.

We also strive very hard to provide meaningful employment and training opportunities for northerners as well as attractive business opportunities, and we do this while still holding to the belief that these services have to be provided on a competitive basis.

A number of our practices in supporting these policies are worth going into. We maintain local employment officers and counsellors to help us discuss issues that are of a cultural nature rather than just a business nature, and those counsellors in almost all cases are northerners themselves; we have newsletters; we provide transportation from the northern communities to our work site, and we waived high-school diploma and educational prerequisites. Those are just some examples of the things we have done.

We have also established a special Northern Employment category along with a two-week work schedule, and this has enabled the northerners to continue their lifestyle, such as their hunting and fishing and whaling activities, while also holding down an industrial job. A lot of those initiatives came from discussion with the northerners. They suggested to us how we should set up our schedules, and after we had done that a lot of the southern employees thought they were good schedules too.

Another thing we have strived to do, to better prepare our southern supervisors to manage the on-site activities in these remote areas, is to enhance their skills with what we have called cross-cultural training, and that really brings in some Native people, northern people, some of them from the legislature, to talk to our people before they go to the north to get a better understanding of this historical and cultural and environmental issues from their standpoint. We believe this improves their ability not only to appreciate but to support the values of the local people and thus foster a mutual understanding and co-operation between the local workforce and the southern supervisor. Rather than our trying to get them to understand our culture we try to understand their culture and therefore we are more able to work together harmoniously.

Just a few of the results from our operations during the last number of years I think demonstrate that some of these policies and procedures have been effective. For example, during the period 1982 to 1986, northerners contributed 27,100 work years to our activities. That represented 43 per cent of our workforce in northern Canada during that period and resulted in \$110 million of direct payroll developments going into northern communities. In addition to the employment, northern contractors captured nearly \$250 million of business, representing 20 per cent of the goods and services that we required.

Even though you are not worrying about businesses, I think it is important that those northern businesses be involved in

## [Traduction]

importantes est notre façon de communiquer avec les autochtones et nous essayons de communiquer avec eux périodiquement. Nous tentons de nous adapter à leur notion du temps qui est un peu différente de la nôtre, comme vous le reconnaissez sûrement.

Nous faisons d'énormes efforts pour offrir des possibilités d'emploi et de formation intéressantes aux habitants du Nord ainsi que pour procurer des débouchés commerciaux tout en restant convaincus que ces services doivent être fournis sur une base concurrentielle.

Il vaut la peine d'examiner un bon nombre de moyens mis en place pour donner suite à ces politiques. Nous avons des agents et des conseillers locaux en matières d'emploi qui nous aident à discuter de questions d'ordre culturel et pas seulement économique et, dans la plupart des cas, ces conseillers viennent eux-mêmes du Nord; nous avons des bulletins de nouvelles: nous assurons le transport entre les localités du Nord et nos chantiers, et nous n'exigeons pas de diplômes d'études secondaires ni de formation particulière. Ce sont là quelques exemples de ce que nous avons fait.

Nous avons aussi établi une catégorie d'emploi spécial pour le Nord ainsi qu'un horaire de travail échelonné sur deux semaines qui permet aux habitants du Nord de conserver leur mode de vie, d'aller à la chasse et à la pêche tout en ayant un emploi dans une entreprise. Beaucoup de ces initiatives ont été prises à la suite de discussions avec les habitants du Nord. Ils nous ont fait des suggestions sur la façon d'organiser nos horaires et ceux que nous avons conçus ont même été jugés favorables par les employés travaillant dans le Sud.

Nous avons aussi déployé des efforts pour mieux préparer les superviseurs venant du Sud à diriger les activités de chantiers des régions éloignées en leur offrant une formation sur les échanges culturels dans le cadre de laquelle nous invitons des autochtones et des gens du Nord, dont certains membres de l'assemblée législative, pour que nos employés partent pour le Nord en connaissant le point de vue des gens de là-bas sur les questions historiques, culturelles et environnementales. Nous croyons que ces mesures leur permettent non seulement de mieux connaître mais aussi d'approuver les valeurs des autochtones et ainsi de favoriser une compréhension et une collaboration mutuelle entre la main-d'œuvre locale et les employés du Sud. Au lieu d'essayer de leur faire comprendre votre culture, les superviseurs essayent de comprendre la leur pour travailler dans l'harmonie.

Quelques réalisations des dernières années montrent, à mon avis, que ces politiques et méthodes ont été efficaces. Entre 1982 et 1986, 27 000 années-emplois ont été occupées par les habitants du Nord, ce qui représente 43 p. 100 de notre main-d'œuvre dans le nord du Canada durant cette période, et un revenu salarial de 110 millions de dollars dans les localités du Nord. En plus des emplois, des contrats d'une valeur de près de 250 millions de dollars ont été accordés à des entrepreneurs du Nord, soit 20 p. 100 des biens et services dont nous avons besoin.

Je pense qu'il est important que les entreprises du Nord contribuent à nos activités parce qu'elles apprennent comment

**[Text]**

our operation, because they learn how to manage a business which is very useful not only in supporting the oil industry activities but in being better able to support other activities in the north.

Also during this period, Esso supported the establishment of several new and successful businesses, including a joint drilling venture between Esso Ressources and the Dene Nation and the Métis in the northwest. That drilling organization has undertaken all of the drilling at Norman Wells and has always been competitive with the southern contractors in other remote areas up there; so they have been very successful, totally northern-staffed.

We supported the development of a laundry service in Norman Wells.

Fort Franklin provided security services to us and this was entirely a new thing to the northerners. They are not used to security, because people come and go as they see fit, but, for safety reasons, we felt we needed security around some of our operations, because, when we move into the north, we took a lot of our own equipment in there to get started. We have now sold that to northern contractors to improve their capability to provide goods and services.

In the north, when the land claims settlement was signed, we negotiated a co-operative agreement with the people in the Mackenzie Delta, and this was to establish our understanding of how we do business and their understanding of how we do business before we started negotiating business deals. We clearly set out those principles and I think that provided a very good indication of how positive our position was. Subsequently, we negotiated an exploration concession agreement with the Inuvialuit covering 175,000 hectares. The first exploration agreement has been signed with the Inuvialuit, and that has worked very well.

I have just a few comments on some of the challenges we see in the future for effective management of human resources. As the petroleum industry moves into an increasingly deregulated environment, and its operations increasingly move into more remote areas, a key to long-term success is the maintenance of competitive advantage. This means that in terms of employment we have to maximize the contribution each member of our organization can make to meet our corporate objectives. To address this challenge, Esso is aggressively pursuing its policy to increase involvement of all employees at all levels in the management of company business. We are trying to move from what people have referred to as management through controls to management by involving the people as part of running the corporation. Really, we try to get the mental capacity of everyone participating in achieving the corporation's objectives.

Another key business challenge will be the active integration of new technology into our operations. Thus, a challenge will be to create an environment which encourages our staff to pursue initiatives that integrate technical advantages into our business in a fashion that increases our productivity. Again, people can see new technology as being threatening to their

**[Traduction]**

gérer une entreprise de façon à pouvoir non seulement prendre part aux activités de l'industrie pétrolière, mais aussi d'autres secteurs dans le Nord.

Durant la même période, Esso a encouragé la création de plusieurs nouvelles entreprises florissantes, y compris un puits de forage, qui réunit Esso Ressources, les Dénés et les Métis des Territoires du Nord-Ouest. Ce groupe s'occupe de toutes les activités de forage à Norman Wells et a toujours pu concurrencer les entrepreneurs du Sud établis dans d'autres régions éloignées; il fonctionne donc très bien et son personnel vient du Nord.

Nous avons encouragé l'établissement d'un service de blanchisserie à Norman Wells.

Fort Franklin nous assure des services de sécurité, ce qui est tout à fait nouveau pour les habitants du Nord. Ils ne sont pas habitués à la sécurité parce que les gens là-bas vont et viennent à leur guise. Mais pour des raisons de sécurité, nous avons jugé qu'il fallait établir certaines règles sur la circulation dans nos chantiers parce que quand nous nous sommes établis dans le Nord, nous avons apporté beaucoup d'équipement. Nous l'avons maintenant vendu aux entrepreneurs du Nord pour leur permettre d'offrir plus de biens et de services.

Dans le Nord, quand le règlement des revendications foncières a été signé, nous avons négocié une entente de collaboration avec les autochtones du delta du Mackenzie pour établir la compréhension mutuelle entre les deux parties avant de commencer à négocier des ententes commerciales. Nous avons énoncé clairement ces principes et je pense que cette entente est une bonne indication de notre bonne volonté. Par la suite, nous avons négocié un accord avec les Inuvialuit pour effectuer des travaux d'exploration sur un territoire de 175 000 hectares et tout a très bien fonctionné. J'aimerais maintenant parler des défis que nous entrevoyons dans l'avenir pour la gestion efficace de nos ressources humaines.

Étant donné que l'industrie pétrolière sera de plus en plus déréglementée et que ses activités s'effectueront dans des régions de plus en plus éloignées, la clé du succès à long terme est le maintien d'un avantage concurrentiel. Pour ce qui est de l'emploi, il faut donc porter à son maximum la contribution de chaque membre de notre entreprise pour répondre à notre mission et à nos objectifs. Pour relever ce défi, Esso cherche beaucoup à augmenter la participation de tous ses employés à tous les niveaux. Nous essayons de ne plus gérer en contrôlant, mais en favorisant la participation des employés qui contribuent au fonctionnement de l'entreprise. Nous essayons que tous les employés consentent à participer à la réalisation des objectifs de l'entreprise.

Un autre défi d'importance sera l'intégration de la nouvelle technologie dans nos activités. Il nous faudra donc créer un milieu qui encourage nos employés à adopter les progrès techniques de façon à augmenter notre productivité. Encore une fois, les employés considèrent que la technologie menace leurs emplois et leur façon de travailler, et il nous faut les rassurer et



*[Text]*

jobs and to the way they have been doing their jobs, and we need to ensure them that new technology is for both their benefit and ours to a great extent, and that you can't wait until the technology is it there to start some of these initiatives.

In order to deal effectively with the challenges I have mentioned, education in high schools, colleges and universities and training at the work site, which is a big responsibility of the industry, need to focus on knowledge-based training to foster the necessary flexibility and adaptability of the workforce. It is not strictly skills-training that is needed; we need to be active and flexible and we need to start that training early.

In addressing human resource management issues, it is important to keep in mind that proper education and training are essential to Canada's industrial development. Training without employment prospects will not solve our problems. Only a stimulating investment in trade will ensure job creation.

Again let me thank you for inviting Esso Resources to speak to you today on these important issues. As I mentioned to you before, Hugh and I would both be happy to respond to questions and concerns that you may raise.

**The Chairman:** Thank you very much. I have been impressed by your presentation. I was particularly impressed to hear you say, because it is an important thing to say, that there have to be employment prospects. Training is a solution for lack of training. Training is not a solution for everything. I am glad to hear you say that. I will take first crack at the questioning. I have been up in the north and I have heard some people say that there is another dimension to the problem, which is that these jobs, with the fairly large amounts of money some people receive, create enormous social straits. They go and work for you for a few months and then return to their village absolutely full of money. The results apparently are not always very good socially. Is there anything that you can do—if you like as part of the training—not only to teach them skills but somehow to teach them how to adapt themselves to the change in their way of life?

**Mr. Lee:** I think that is a very important concern, Mr. Chairman, and it is something that we have tried to address. One of the basic beliefs we have is that a northern community—or any community really—has to own its own solution. We try to explain to them some of the implications that can arise and to provide them with information and understanding on where we are going, and to try to let them understand how that can impact on their lives. But we strive not to suggest solutions to them, because if they do not own those solutions, then we do not think they are going to have long-term success.

Another thing we have strived to do in most of our operations is to situate ourselves remote from the communities. In the case of Tuktoyaktuk, when we moved in, we moved across the harbour from the community and therefore did not put ourselves in the centre of the community. I realize when you go up there it appears like that is the case, but Esso very deliberately did not move into the community. We try to make it operational for them to come and participate in our way of life, but not essential. They make the choice.

*[Traduction]*

les persuader qu'elle est aussi avantageuse pour eux que pour nous, dans une large mesure, et qu'on ne peut attendre son implantation avant d'entreprendre de nouvelles initiatives.

Pour bien relever les défis dont j'ai parlé, le système scolaire, les écoles secondaires, les collèges, les universités et la formation en cours d'emploi, dont la responsabilité incombe à l'industrie, doivent mettre l'accent sur des connaissances qui favorisent la souplesse et la faculté d'adaptation nécessaires à la main-d'œuvre. Il ne faut pas limiter l'enseignement à des connaissances spécialisées; il faut être souple et il faut commencer cette formation tôt.

En ce qui concerne les questions de gestion des ressources humaines, il importe de se rappeler que les études et la formation voulues sont essentielles au développement industriel du Canada. Une formation sans perspective d'emploi ne résoudra pas nos problèmes. Seul un bon investissement assurera la création d'emplois.

Je veux encore vous remercier d'avoir invité Esso Resources à venir témoigner devant vous aujourd'hui au sujet de ces questions importantes. Comme je l'ai déjà indiqué, je serai heureux de répondre aux questions que vous voudrez bien poser.

**Le président:** Merci beaucoup. Votre exposé est très intéressant. Je suis particulièrement heureux que vous ayez précisé, et il est important de le faire, qu'il doit y avoir des perspectives d'emploi. La formation est la solution au manque de formation. Elle n'est pas une panacée. Je suis heureux que vous l'ayez dit. J'aurai une première remarque à formuler. Je me suis rendu dans le Nord et j'ai entendu dire qu'il y a un autre aspect au problème étant donné que ces emplois, assez bien rémunérés, créent d'énormes tensions sociales. Les autochtones travaillent pendant quelques mois, puis retournent dans leur village avec beaucoup d'argent. Les répercussions ne sont apparemment pas toujours très favorables sur le plan social. Pourriez-vous, dans le cadre de la formation, leur enseigner non seulement des techniques, mais aussi des moyens de s'adapter à leur nouveau mode de vie?

**M. Lee:** Je pense que c'est une préoccupation très importante, monsieur le président, sur laquelle nous nous sommes penchés. Essentiellement, nous croyons qu'il appartient aux localités, du Nord ou d'ailleurs, de trouver elles-mêmes leurs solutions. Nous essayons de leur expliquer ce qui peut se produire et bien les renseigner sur ce que nous faisons pour leur faire comprendre l'incidence que peuvent avoir nos activités sur leur vie. Mais nous ne voulons pas leur proposer de solutions parce que si elles ne sont pas les leurs, nous ne pensons pas qu'elles auront du succès.

Nous avons aussi essayé dans la plupart des cas de nous éloigner des localités où nous nous installons. A Tuktoyaktuk, nous nous sommes installés en face du port où se trouve la localité, pour ne pas accaparer le centre. Je présume qu'il semblerait naturel de s'y installer, mais Esso a délibérément choisi de ne pas le faire parce que nous voulons que les habitants du Nord se sentent bien libres de participer à nos activités. Ils peuvent faire un choix.



[Text]

Another aspect of it is the counsellors we have employed. They work in the communities, they live in the communities and they try to help the population of those communities understand some of the benefits that can come from employment and also some of the impact.

**Senator Marsden:** It is extremely interesting to hear you talk about what you have been doing in the north, and I will read your brief in detail with great interest. I would like to focus on one particular issue right now, although there are many questions that arise from what you have said. You used the word everybody uses these days: flexibility, as a characteristic that is sought in workers and I understand what that means. In your industry, given that you work in a labour force that to a very large extent is not an industrial labour force, and given that you face world competition, what do you mean by the term "flexibility"? How do you get it? What happens when Esso takes in a young person from one of the villages up north? How do you work on the question of turning that person into the kind of flexibility worker who would be a long-term employee of your company?

**Mr. Lee:** One thing we try to address is that there are many parts to an exploration or development project, and if you come into it in the middle it can be quite scary. To go and work on a drilling rig as your first job can be somewhat frightening, especially if you have not worked in an industrial setting. So we have other jobs, such as warehousing and jobs supporting the aircraft, which they are very familiar with. We have a job for what we call the "Polar Bear" monitors, which they are very interested in, of course, because that has been their way of life. We also need camp attendants. So those kinds of jobs just let them get used to the work environment. Another thing we try to do when we go and recruit in a community is to recruit half a dozen people so they have buddies there when they are working. We try to make it a little more supportive for them and then let them decide whether they want to go into transportation, construction, or drilling.

We have marine operations, and boats are a big part of their life. They quite often start gravitating to that one; but we do provide the same training opportunities for everyone—and, when I say "opportunities", their people have to select for the northern people just as we do for our own people, and we put those training programs on in our northern bases. They do not have to come down south. Well, some trainees do have to come down south because technical training is involved and they have to have special equipment, but a lot of our training happens at the workplace in the north.

We have an operation in Norman Wells and until recently we had an operation in the Beaufort, and we think we will be back there in a few years. We would move people back and forth between the two operations to see the different aspects of each operation.

During the building of the pipeline from Norman Wells, the company involved took people down south to see pump stations and pipelines being installed, and they did that a year or two in advance as well, to give them some idea of what was involved and let them choose.

[Traduction]

Nous avons aussi embauché des conseillers. Ils travaillent dans ces localités, y vivent et essaient d'aider la population à comprendre les avantages, mais aussi les autres répercussions, d'un emploi.

**Le sénateur Marsden:** Il est très intéressant de vous entendre parler de ce que vous faites dans le Nord et je lirai votre mémoire avec grand intérêt. J'aimerais m'arrêter à une question en particulier pour l'instant, bien que vous en ayez soulevé beaucoup. Comme beaucoup d'autres le font, vous avez utilisé le terme «souplesse», comme étant une caractéristique recherchée chez les travailleurs et je comprends pourquoi. Dans l'industrie où vous œuvrez, étant donné que vous travaillez avec une main-d'œuvre qui dans une très grande mesure n'est pas spécialisée et que vous devez faire face à la concurrence mondiale, qu'entendez-vous par souplesse? Comment vous y prenez-vous? Que se passe-t-il quand Esso recrute un jeune des villages du Nord? Comment en faites-vous un travailleur souple capable de travailler longtemps dans votre entreprise?

**M. Lee:** A ce sujet, il faut savoir qu'il y a plusieurs aspects à un projet d'exploration, et certaines opérations peuvent être terribles. Il peut être assez traumatisant de commencer à travailler sur un puits de forage, surtout si vous n'avez jamais eu d'autres emplois de ce genre. Les gens du Nord se sont familiarisés avec certains emplois, notamment dans les entrepôts, mais nous avons des emplois qui les intéressent beaucoup parce qu'ils sont adaptés à leur mode de vie et nous avons besoin entre autres, de gardiens de camp. Ces emplois leur permettent de s'habituer au milieu de travail. Quand nous faisons du recrutement dans une localité, nous essayons d'embaucher une demi-douzaine d'employés pour qu'ils puissent s'entraider. Tout cela pour essayer de les appuyer un peu plus, puis on les laisse choisir entre le transport, la construction ou le forage.

Il y a aussi les opérations maritimes; la navigation occupe une grande place dans leur vie. Très souvent, ils s'orientent vers ce secteur. Mais nous offrons les mêmes possibilités de formation à tous et quand je dis «possibilités», j'entends par là que leur peuple doit choisir pour les habitants du Nord tout comme nous le faisons pour les nôtres. Ils n'ont pas à venir dans le Sud, sauf pour certains cours techniques, parce que nous n'avons pas le matériel requis, mais dans la majorité des cas, la formation est assurée dans le Nord, en cours d'emploi.

Nous avons une usine à Norman Wells et nous en avions il n'y a pas si longtemps une dans la région de la mer de Beaufort, où nous retournerons dans quelques années, je pense. Nous transférerions les travailleurs entre les deux pour qu'ils s'initient aux divers aspects de chacune.

Durant la construction du pipeline de Norman Wells, la société a emmené les travailleurs dans le Sud pour qu'ils assistent à l'installation des stations de pompage et des pipelines; elle l'a fait un an ou deux à l'avance, de manière qu'ils puissent se faire une idée et faire un meilleur choix.

**[Text]**

Those are some of the ways we try to provide flexibility and we always try to make it very clear that we can only see down the road so far, because northerners have often said they were interested in what we were trying to do next. They will say, "We want to know what you're going to do 15 years from now so we can choose our options". So we try to be candid, but you can't predict the future that clearly. We generally have been maybe a little conservative, but we do try to be very open with them and let them try to choose some of the options. I don't know if that addresses your question.

**Mr. Hugh O'Neill, Esso Resources:** Mr. Chairman, senator Marsden, there is one other point that is appropriate or pertinent, and that is that, whether it be in the north or in Calgary or in Toronto, we try to stress career development by asking all employees to think seriously about what they want to do not only now but in the future. That starts to build into their minds the idea that they need to think about whether the current role is the long-term role they want. So they start thinking in a flexible manner, and we try to make adjustments for them as well as we can in supplying different rolls to, in essence, satisfy a change in career direction that they would like to have. So career development, we emphasize, is a dual responsibility. We pay a lot of attention to what the people are asking us to attend to and accommodate them wherever possible. So I think that is a pertinent point here as well.

**Senator Marsden:** May I just follow that up? In terms of this exposure to international competition, we often look at young southern Canadians as against young Americans, who think that our people are being eaten alive not in terms of skills but just in terms of an aggressive attitude toward the world. Between the southern Canadians and northern Canadians there is also a vast difference. Do you do any acclimatizing of northern people to that kind of attitude, and, especially, do you take any northern people you have trained into Esso operations elsewhere in the world?

**Mr. Lee:** Elsewhere in the world, no; but elsewhere in Esso Resources we do, and generally the northerners prefer to stay in the north. If they do not, they are moved out on their own. Any northerners that we have brought out to work in southern operations, I would have to say generally has not been a big success, because they tend to get isolated from their extended families, which is important to them. So our intention in the past 10 years or so has been to try to adjust our culture to their culture. But we do very clearly explain to them a need for them to be competitive, and adjusting work schedules has allowed them to be competitive. For example, we had to tell a truck driver like Eddy Goubin how to prepare a bid when he came into Tuktoyaktuk. Eddy Goubin is a millionaire, but when we came in there he did not know how to prepare a bid so we said to Eddy, "Your trucks can work for us for so many dollars for every yard of gravel you haul. So he didn't have to bid, but that was all the money he was going to get. In that way he got to understand that that was what he had to make do on. And that was competitive. We decided what was competitive in that case and that allowed him to start to come into this environment. Now Eddy Goubin will outbeat any southern contractor on trucking operations.

**[Traduction]**

Ce sont là certaines des façons dont nous essayons de leur assurer une certaine souplesse et nous nous efforçons d'établir clairement que nous ne pouvons qu'entrevoir l'avenir. Les habitants du Nord ont souvent dit qu'ils voulaient savoir ce que nous ferions ensuite. Ils veulent savoir ce que nous ferons dans 15 ans en vue de choisir leurs options; nous essayons d'être honnêtes, mais nous ne pouvons prédire l'avenir avec précision. De façon générale, nous sommes peut-être un peu conservateurs, mais nous essayons d'être ouverts et de les laisser choisir. Je ne sais pas si cela répond à votre question.

**M. Hugh O'Neill, Esso Resources:** Monsieur le président, sénatrice Marsden, que ce soit dans le Nord, à Calgary ou à Toronto, nous essayons de faire valoir la carrière en demandant à tous les employés de penser sincèrement à ce qu'ils veulent faire non seulement maintenant, mais plus tard. Cela les amène à réfléchir sur leur rôle actuel par rapport à ce qu'ils visent à long terme. Ils commencent alors à être plus souples et s'ils veulent se réorienter, nous essayons de leur faciliter la tâche. Le perfectionnement que nous faisons valoir est une double responsabilité. Nous prêtons beaucoup d'attention à ce qu'on nous demande et nous essayons de faire le plus d'aménagements possibles. J'estime donc que ce point s'applique également ici.

**Le sénateur Marsden:** Puis-je poursuivre dans le même sens? Au sujet de cette exposition à la concurrence internationale, nous comparons souvent les jeunes Canadiens du Sud aux jeunes Américains, qui pensent que leur dynamisme et non leur compétence leur assure une meilleure place dans le monde. Entre les Canadiens du Sud et ceux du Nord, il y a aussi une grande différence. Sensibilisez-vous les habitants du Nord à ce genre d'attitude? Par exemple, faites-vous travailler les habitants du Nord que vous avez formés dans des usines d'Esso installées ailleurs dans le monde?

**M. Lee:** Ailleurs dans le monde, non, mais dans les autres usines d'Esso, oui; généralement, les habitants du Nord préfèrent toutefois rester dans le Nord. S'ils quittent le Nord, c'est de leur propre volonté. Ceux que nous avons fait travailler dans le Sud n'ont généralement pas eu beaucoup de succès, car l'éloignement de la famille ne leur réussit pas. Donc, nous avons essayé au cours des dix dernières années d'adapter notre culture à la leur. Mais nous leur expliquons clairement qu'ils doivent être concurrentiels, ce que leur a permis l'adaptation que nous avons faite des horaires de travail. Par exemple, nous avons dû apprendre à un chauffeur de camions comme Eddy Goubin à faire une soumission lorsqu'il est arrivé à Tuktoyaktuk. Eddy Goubin, un millionnaire, ne savait même pas comment présenter une soumission; nous lui avons d'abord offert une certaine somme par chargement de gravier transporté, mais il a finalement compris qu'il pouvait obtenir davantage. C'était concurrentiel. Nous avons déterminé ce qui était concurrentiel dans ce cas et lui avons permis de s'initier à ces affaires. Aujourd'hui, Eddy Goubin l'emporterait sur n'importe quelle entreprise de camionnage du Sud.



**[Text]**

**Mr. O'Neill:** We have had some examples, though. We have had an individual from Aklavik work in the human resources function that was relatively successful. That individual is still there in an operating function.

The other point I think that is important here is that the cross-cultural training that Jim referred to in his prepared text to some extent works in both directions. Not only are we trying to get southerners to try and understand the northern attitudes and culture and so forth, but some of that is working the other way as well. It is a two-way adjustment. It is not just one party that needs to adjust.

**Senator Marsden:** Last night we heard from the Native Council of Canada, and I must say that they did not complain about the private sector in the north but they certainly complained about government in the north. Do you ever train, say, federal government or provincial or territorial government people in your training programs?

**Mr. Lee:** I don't think we can say we train them, but we do have a lot of seminars and workshops and those types of things, where we are training our own employees or training people to be on contract for a short period of time relative to operating procedures—safety related matters and those types of things—and they are quite often invited as regulators to sit in on those. We have done that in Newfoundland; we have done that in Yellowknife, we have done it in Tuktoyaktuk, and in Inuvik, and the government people often come along to those and participate, but as participants, not as employees. We do have some exchange with government people who come into our operation mainly in the supervisory side; we do very much try to involve government people. In the Norman Wells project, there was a tremendous lot of consultation between the federal government, Indian Affairs, Energy, Mines and Resources and the NWT and Yukon governments to some extent, although they were more remote, about how this whole thing was going to develop. The drilling was a collaboration between all those governments. In fact, there was some federal money provided to Native organizations to get started. That has subsequently been paid back. So, yes, we do try to encourage them to assist people to be competitive. I think that is one of the things we found difficult, when we got active. People did not have to be competitive; they just had to live in the community. We may have had some influence in that regard, but we certainly involved them in our planning and that sort of thing, and quite openly.

**Senator Robertson:** In your corporation, what percentage of your budget do you generally set aside for your human resources, for your development of people? Do you strive for a specific amount?

**Mr. Lee:** I don't know if we set any specific amount; we try to set aside the right amount, and it is very much part of our plan.

**Mr. O'Neill:** Mr. Chairman, senator Robertson, each year we go to our client department, which would be Jim Lee's department, the production function. We talk to them about

**[Traduction]**

**M. O'Neill:** Mais nous avons eu des exemples. Une personne d'Aklavik a déjà travaillé dans le domaine des ressources humaines et elle a connu un succès relatif. Elle travaille maintenant dans le secteur opérationnel.

Un autre point important, c'est que la formation interculturelle dont Jim parle dans son texte fonctionne jusqu'à un certain point dans les deux sens. Nous essayons de sensibiliser les habitants du Sud aux attitudes et à la culture des habitants du Nord, et vice versa. C'est une adaptation réciproque. Il n'y a pas qu'une seule partie qui ait besoin de s'adapter.

**Le sénateur Marsden:** Hier soir, nous avons entendu les représentants du Conseil national des autochtones et je dois dire qu'ils se sont plaints non pas du secteur privé mais de l'administration gouvernementale du Nord. Dans votre programme, assurez-vous parfois une formation à des représentants des gouvernements fédéral ou provinciaux ou des administrations territoriales?

**M. Lee:** Disons qu'il ne s'agit pas de formation comme telle, mais nous tenons des colloques sur les modes de fonctionnement, la sécurité, etc., à l'intention de nos employés et du personnel dont nous retenons les services à contrat pour une brève période et très souvent, nous les invitons en tant que responsables de la réglementation. Nous avons tenu de tels colloques à Terre-Neuve à Yellowknife, à Tuktoyaktuk et à Inuvik et souvent, des représentants du gouvernement y participent. Nous avons des échanges avec eux. Nous les invitons à participer à nos activités à titre d'observateurs. Nous en faisons beaucoup pour intéresser les représentants du gouvernement. Pour ce qui est du projet de Norman Wells, il y a eu beaucoup de consultation entre le gouvernement fédéral, le ministère des Affaires indiennes, le ministère de l'Énergie, des Mines et des Ressources et les administrations des Territoires du Nord-Ouest et du Yukon, mais ils ont été plus distants quant à la question de savoir comment tout cela évoluerait. Il y a eu collaboration entre tous ces gouvernements au sujet du forage. En fait, le gouvernement fédéral a aidé certaines organisations autochtones à démarrer et les fonds qu'il leur a accordés lui ont été remboursés par la suite. Oui, nous essayons de promouvoir l'importance qu'il y a à être concurrentiel. C'est l'une des choses que nous trouvons difficile. Je veux dire lorsque nous nous employons à cette tâche. A un moment donné, on avait tendance à penser qu'il n'était pas nécessaire d'être concurrentiel. On voulait simplement vivre dans sa localité et peut-être avons-nous eu une certaine influence à cet égard, mais il est certain que nous les faisons participer à nos travaux de planification et autres et que nous sommes très ouverts sur ce plan.

**Le sénateur Robertson:** Dans votre société, quel pourcentage du budget est généralement affecté aux ressources humaines, au perfectionnement des employés? Cherchez-vous à réserver une somme précise à cette fin?

**M. Lee:** Je ne sais pas si nous fixons une somme précise; nous essayons de mettre de côté la somme qu'il faut; cela fait partie de nos plans.

**M. O'Neill:** Monsieur le président, sénatrice Robertson, chaque année, nous consultons le service à la clientèle, celui de Jim Lee, qui s'occupe de production. Nous demandons aux res-



*[Text]*

the needs they foresee for their functions for the following year. We discuss with them the degree to which those needs can be satisfied with internal resources from the human resources department and the degree to which external resources will be needed on a consulting basis. We do not specifically work towards a percentage figure or a target each year. We look at the fix of the population, the particular needs at the given time, the ups and downs of the business and so forth.

**Senator Robertson:** Generally—and I am not speaking of up north now but just generally across a broad spectrum of the corporation—we have in the last few years heard from a variety of people, and not only in this committee but other committees, a lot about the frustration of employers hiring people not at the university level but at the high-school-graduate level, who are basically, functionally illiterate. You think you have someone who has some communications skills or some basic skills and then you are disappointed. Is that a problem? In screening, do you find that the general public education system is serving you well or do you find among your applicants a high percentage of high-school graduates without basic communications skills?

**Mr. O'Neill:** We have not found that to be a problem in our organization. Many of the people we employ are in fact educated at a level beyond the high-school diploma level. However, for some of our operational functions, some of the administrative or clerical functions within the organization, we have not found that to be a problem. We hear about it; we talk with the high schools; we go in on career days, tell them our requirements in terms not only of the educational level we require, but of the kind of person we are trying to recruit or the characteristics of the kinds of people we would like to hire, and that has served us very well in our own business.

I think the level of education within the country has continued to improve so that we would expect that that is a diminishing problem. I don't think it is removed, however.

**The Chairman:** So you take the responsibility to go to the high schools and try and let your needs and your views be known? I wish you would tell that to the Canadian Federation of Independent Business whom we were hearing yesterday and who were taking entirely the opposite line to what you have just given us.

**Mr. O'Neill:** We do do that, Mr. Chairman. As another example, last month the corporation's annual meeting was held in Calgary for the first time. Part of the program in Calgary included—just as it does on an annual basis irrespective of where the meeting is held—bringing in a group of high-school students, typically the graduating year, to tell them about the corporation, have them sit in on the annual meeting and talk to them about careers, employment, career development, their responsibilities and the company's responsibility, and give them an overview of what a business really looks like. That is a common practice for us.

**Mr. Lee:** Because they do not have the opportunity to get the basic skills in the north, this is one of the things we have done: there is a community collegiate in Fort Smith, and we

*[Traduction]*

ponsables quels besoins ils prévoient pour l'année à venir. Nous établissons dans quelle mesure on peut répondre à ces besoins grâce aux ressources internes et dans quelle mesure il faudra recourir à des ressources externes. Nous ne cherchons pas à déterminer chaque année une cible ou un pourcentage précis. Nous considérons la composition de la population, les besoins particuliers à un moment donné, ainsi que les hauts et les bas du cycle des affaires, etc.

**Le sénateur Robertson:** De façon générale—et je ne parle pas du Nord, mais j'aimerais savoir ce qu'il en est dans votre société—nous avons entendu parler au cours des dernières années, non seulement à ce comité, mais dans d'autres, du mécontentement des employeurs qui recrutent des diplômés d'établissements postsecondaires qui, d'un point de vue fonctionnel, sont des illettrés. On pense avoir quelqu'un qui a certaines compétences en communication ou certaines aptitudes de base et on est déçu de voir que ce n'est pas le cas. Est-ce un problème chez vous? D'après le tri que vous effectuez, le système public d'enseignement vous sert-il bien ou y a-t-il parmi ceux qui vous présentent des demandes d'emploi un fort pourcentage de diplômés de niveau secondaire qui n'ont même pas des compétences de base en communication.

**M. O'Neill:** Ce n'est pas un problème dans notre organisation. Bon nombre de ceux que nous employons sont en fait allés plus loin que l'école secondaire. Ce n'est pas un problème au niveau opérationnel, ou chez les employés administratifs ou de bureau. Mais nous en entendons parler; nous avons des contacts avec les écoles secondaires. Nous y tenons des ateliers, au cours desquels nous faisons part de nos exigences non seulement sur le plan scolaire mais aussi quant aux types de candidats que nous recherchons, aux caractéristiques que nous recherchons et qui nous ont permis de bien nous en tirer dans notre entreprise.

Je pense que le niveau de scolarisation au Canada continue de s'améliorer et que ce problème va donc diminuer. Mais je ne crois pas qu'il ait disparu.

**Le président:** Vous prenez donc la responsabilité d'aller dans les écoles secondaires et d'essayer d'expliquer vos besoins et vos points de vue? J'aimerais que vous en fassiez part à la Fédération canadienne des entreprises indépendantes, chez qui c'est l'inverse qui se produit, comme elle nous le disait hier.

**M. O'Neill:** C'est également le cas chez nous, monsieur le président. Par exemple, le mois dernier, l'assemblée générale annuelle de la société s'est, pour la première fois, tenue à Calgary. Parmi les activités au programme, et c'est le cas tous les ans, quel que soit l'endroit où nous tenons l'assemblée, un groupe d'étudiants de niveau secondaire, en général des finissants, ont été invités à s'entretenir avec nous de la société, des carrières, de l'emploi, du perfectionnement, de leurs responsabilités et de celles de la société; nous leur avons donné un aperçu de la réalité d'une entreprise. C'est une pratique courante chez nous.

**M. Lee:** Comme ils n'ont pas toutes les chances d'acquérir dans le Nord les compétences de base nécessaires, voici entre autres ce que nous faisons: il y a à Fort Smith un collège com-

[Text]

said that we would support any northern resident that would go to that college to get his basic skills if he would come and work for us, but we would not hire the individual until he had gone through the collegiate. For example, say they had to get a driver's license. They had to understand some of those types of things.

We cannot bring in people who do not have those basic skills. We don't have a hazardous industry, but safety is very, very important to us and we need people that understand the industry. We do support people that are in situations, but, as Hugh said, many of our operators in the field do have post-high-school education already. It is quite a technical industry even out in the work sites.

**Senator Robertson:** You say that through requiring special facilities for the blind, the physically and mentally handicapped, et cetera, you have developed innovative ways to increase the number of those people in the workforce. Have you always done that? Have you always made a special effort to hire the handicapped?

**Mr. O'Neill:** We have made more of an effort in recent years, senator; more of an effort as we have become more aware ourselves, as employers, of the problems of the handicapped in gaining employment. We have had good success for the last number of years. We have more handicapped people in our organization now than we have had in the past. One of the difficulties is that the handicapped organizations—at least in the Calgary area—appear to have lack of good co-ordination among themselves, and we tend to be dealing with one organization that might be supportive of blind people and another one that would support disabled people, people in wheelchairs and so on. But we are working with those groups to try to further our progress in those areas.

**Senator Robertson:** Since you are the private sector and we are a committee of a federal institution, can you tell us what would be the role of the federal government relative to a support system?

**Mr. O'Neill:** With respect to the handicapped?

**Senator Robertson:** No, regarding any area. Is it all there in the private sector?

**Mr. O'Neill:** With the federal government?

**Senator Robertson:** Yes. How would you define it?

**Mr. O'Neill:** It is much the same as it would be today, a consultative, participating active involvement, with the opportunity to communicate the problems and challenges being faced by either the organization or the academic community, as the case may be. That would be my definition of it.

**Mr. Lee:** I think the area in which governments can play a very important role in the training and development of employees is the front end of new undertakings and helping the people that are going to try to become employed in that business to develop deliberate systems, but not to get in there and do it for them. Again I come back to the fact that they need their own initiatives themselves, and there are several things that can be done to achieve that. You can help them to organ-

[Traduction]

munautaire et nous appuyons tous les résidents du Nord qui veulent le fréquenter s'ils acceptent en échange de venir travailler pour nous; mais nous n'engageons personne qui n'ait terminé ses études au collège et qui n'ait obtenu, par exemple, son permis de conduire. Ils doivent comprendre ces choses.

Nous ne pouvons recruter quiconque n'a pas ces connaissances de base. Nous n'avons pas une industrie à risques, mais la sécurité nous importe énormément et nous voulons des employés qui comprennent notre industrie. Comme l'a dit Hugh, bon nombre de nos employés sont allés plus loin que les études secondaires. Notre domaine est très technique, même pour ce qui est du travail sur les chantiers.

**Le sénateur Robertson:** Vous dites qu'en exigeant des installations spéciales pour les aveugles, pour les handicapés physiques ou mentaux, etc., vous avez réussi à augmenter le nombre de ces personnes sur le marché du travail. En a-t-il été toujours ainsi? Avez-vous fait toujours des efforts particuliers pour engager des handicapés?

**M. O'Neill:** Nous avons fait des efforts particulièrement grands ces dernières années, sénatrice; nous sommes nous-mêmes devenus plus conscients, en tant qu'employeurs, des problèmes que peuvent avoir les handicapés à trouver un emploi. Nous avons connu beaucoup de succès ces dernières années. Nous avons maintenant plus de handicapés dans notre organisation. L'un des problèmes, c'est que les associations de handicapés, du moins dans la région de Calgary, semblent ne pas avoir une très bonne coordination entre elles; tantôt nous faisons affaire avec une association d'aveugles, tantôt avec une association de handicapés physiques, etc. Mais nous travaillons avec eux à progresser encore plus dans ces domaines.

**Le sénateur Robertson:** Comme vous êtes du secteur privé et que notre comité est une institution fédérale, pourriez-vous nous dire quel serait le rôle du gouvernement fédéral par rapport à un système de soutien?

**M. O'Neill:** À l'égard des handicapés?

**Le sénateur Robertson:** Non, à tous les égards. Tout est-il en place dans le secteur privé?

**M. O'Neill:** Avec le gouvernement fédéral?

**Le sénateur Robertson:** Oui. Comment définiriez-vous la situation?

**M. O'Neill:** Il y a consultation, participation et engagement actif, tout comme dans la communication des problèmes et des défis entre notre société et les établissements de formation. Telle serait ma définition.

**M. Lee:** Je pense que le domaine dans lequel les gouvernements peuvent jouer un rôle très important en matière de formation et de perfectionnement est celui des techniques de pointe; ils devraient aider ceux qui essaient de trouver du travail dans ce secteur à se prendre en main. Encore une fois, je reviens à l'importance des initiatives personnelles et plusieurs mesures peuvent être prises en ce sens. On peut aider les intéressés à s'organiser, leur montrer comment se présenter, faire valoir leur candidature, etc. C'est très efficace.



## [Text]

ize: "How can you meet with this group? How can you present your cases?" Those types of things, I think, are very powerful.

Another thing relative to how we, in a very low-key way, can try to encourage special-interest groups, or whatever, is to call them to say that Esso is an okay place to work; and in our advertising we try to show that there are those kinds of people working there.

When we were working up north we tried to show all of the things that you would see in the north, with a man out there running the drilling rig, for instance, and we started to put out brochures to show that there were ladies up there as well. People just did not apply to work up north because they did not think there was a job up there. All of a sudden they see that there are those kinds of people. They see that there is braille on the elevator doors and they know blind people can work there. It is very low-key, but they say, "Obviously that is a place where we can find work". We do not make a big hoopla out of it, but, yes, those are the kinds of people that can work there.

**Mr. O'Neill:** We undertook an initiative through the Canadian Petroleum Association about a year ago to develop a videotape which would be geared toward the junior high-schools across the country. The message in that videotape, which is referred to in the brochure we have left with you, is that the industry has roles which would be deemed to be non-traditional. It is geared towards young girls still in junior high school; it is geared to the other designated groups that we would refer to under "employment equity legislation". The message that will come out when that videotape is released—and the school boards across the country are interested in using it in their curricula—is that young women in particular should not give up their options, but too often by the time they get to Grade 12 it is already too late. So we are making those kinds of efforts as well to move forward.

**Mr. Lee:** I think the COGLA organization was a tremendous example of how government can work with industry to encourage employment.

**The Chairman:** Which organization?

**Mr. Lee:** COGLA, Canadian Oil and Gas Lands Administration. That organization demonstrated how government and industry can work together to address some of these issues. There had been a tendency for government to say "This is how we do it—Here are the rules.—You abide by them." COGLA took the other approach and said, "These are things that we would like to see happen. Now you come back and tell us how you are going to make them happen." That just mobilized a whole set of capacities because different industries were thinking of how to do that and they came up with many different solutions.

I think the realization by government agencies relative to participation by Canadians in the exploration programs that went on in the frontier and off-shore parts of Canada far exceeded their expectations. I know they far exceeded what we thought we could deliver, because there were a lot of different ideas that came out in that way.

## [Traduction]

Par ailleurs, nous communiquons avec les membres des groupes particuliers pour leur dire que notre société emploie des gens comme eux, et nous le montrons dans notre publicité.

Quand nous travaillions dans le Nord, nous montrions ce qui se faisait; par exemple, nous distribuions des brochures dans lesquelles on voyait un homme actionner une foreuse, ainsi que des femmes occupées à diverses tâches. On ne présentait pas de demande pour aller travailler dans le Nord parce qu'on pensait qu'il n'y avait pas de travail là-bas. Tout d'un coup, on voit que ce n'est pas le cas. On voit qu'il y a des inscriptions en braille sur les portes des ascenseurs et que les aveugles sont les bienvenues. C'est peut-être peu, mais ces personnes se rendent alors compte qu'elles pourraient y travailler. Nous n'avons pas fait de publicité tapageuse à cet égard, mais ces personnes peuvent trouver du travail.

**M. O'Neill:** Il y a environ un an, en collaboration avec l'Association pétrolière du Canada, nous avons produit une bande magnétoscopique à l'intention des élèves canadiens des premières années du secondaire. Le message qui y est transmis, et dont il est question dans la brochure que nous vous avons distribuée, est que l'industrie offre des emplois qu'on qualifierait de non traditionnels. La bande s'adresse aux jeunes filles qui commencent leurs études secondaires; elle s'adresse aux autres groupes désignés d'après la Loi sur l'équité professionnelle. La bande, que les conseils scolaires du pays veulent intégrer à leurs programmes, veut inciter en particulier les jeunes filles à ne pas abandonner leurs choix, mais, trop souvent, quand elle arrivent en 12<sup>e</sup> année, il est déjà trop tard. Nous déployons ces efforts aussi pour progresser.

**M. Lee:** Je pense que l'APGTC donne un très bon exemple de la façon dont le gouvernement peut collaborer avec l'industrie pour stimuler l'emploi.

**Le président:** Quel organisme?

**M. Lee:** L'APGTC, l'Administration du pétrole et du gaz des terres du Canada. Cet organisme a montré comment le gouvernement et l'industrie peuvent unir leurs efforts pour s'attaquer à certains de ces problèmes. Le gouvernement avait eu tendance à imposer sa façon de faire. Or, l'administration du pétrole et du gaz des terres du Canada s'y est prise autrement, en énonçant les objectifs qu'elle visait et en demandant à l'industrie comment elle comptait les atteindre. Cette façon de procéder a mobilisé toutes sortes de spécialistes parce que différentes industries se sont penchées sur la question et ont proposé beaucoup de solutions différentes.

Je pense que la participation des Canadiens aux programmes d'exploration dans les régions pionnières et au large des côtes du pays a largement dépassé les attentes des organismes fédéraux. Je sais que les réalisations ont de beaucoup dépassé les nôtres, parce que beaucoup d'idées différentes ont surgi de cette façon.



[Text]

Saying, "This is what we desire," and then supporting investment and trade conditions that encourage investment is, I think, a big role for government, rather than government coming in and saying "This is the way you do it and these are the people who are to be trained. Now you hire those people". Really, they should take a much more facilitative approach to getting these things done, and I was really pleased with some of the things that happened through the so-called "Canada Benefits", which went under many names, although the industry was really scared of that one when we first heard about it. But they came to us and said, This is what we would like to do," and we actually sat down and wrote the regulations for our own area. We were already doing those kinds of things and they just encouraged us and supported us.

**The Chairman:** What year was that?

**Mr. Lee:** I would guess it was 1981 or 1982. It was in that time frame.

**The Chairman:** We were talking about similar problems with experts in Britain, and they told us that their problem in getting industry as a whole and business as a whole enthused about the need for training and apprenticeship programs, and so on, occurred outside the board room. One way they were trying to get to the board room and make it change its attitude was to find role models among business people who have the attitudes you have been expressing to us and get them to advertise at government expense in order to convince other business people that this is a good thing for business to do on its own. I think you sound like the kind of role model that could perhaps convince the Canadian Federation of Independent Business, for instance, if anybody can to do anything.

**Miss Dearing:** On page 7 of your brief, you say, "The total cost of this integrated training and development is estimated at approximately 10 percent of our overall salary and wage budget." With respect to that training, how frequently do your employees undergo re-training on average?

**Mr. Lee:** I think our employees are continuously undergoing retraining. We are always preparing people for their next job a year or two in advance.

**Miss Dearing:** Can they identify which job they would like to have?

**Mr. Lee:** They can't say for sure what job they are going to get, but it is very important that we understand the kind of work that people would like to be involved in, and then we can direct them towards that. We cannot put them there immediately in many cases, but this has to be a very collaborative approach and they have to own the jobs that they want and they have to own the training that they want.

We have really gotten away from what we call "generic training". We try to have the training on the job, specific to what a person is doing so that it enhances productivity and the person feels better about it, and then it does help to prepare that person for the next job. But we do not just run everybody through. We do not want a whole bunch of stereotypes or

[Traduction]

Fixer des objectifs et favoriser les conditions financières et commerciales qui stimuleront l'investissement est, à mon avis, un rôle important pour le gouvernement et il vaut mieux pour lui d'agir ainsi que d'imposer une façon de faire, de dire qui doit être formé et qui il faut recruter. En fait, il doit adopter une méthode d'approche beaucoup plus accommodante pour arriver à ses fins et j'ai bien aimé certaines des réalisations auxquelles ont donné lieu les différents programmes canadiens subventionnés, bien que cette initiative gouvernementale ait vraiment inquiété l'industrie quand elle a été annoncée. Mais on nous a indiqué ce qu'on cherchait à faire et nous avons déterminé les règles pour notre propre région. Nous l'avons fait avec son encouragement et son aide.

**Le président:** En quelle année était-ce?

**M. Lee:** J'imagine que c'était en 1981 ou en 1982. C'était à cette époque-là.

**Le président:** Nous avons discuté de problèmes semblables avec des spécialistes de Grande-Bretagne qui nous ont avoué qu'ils avaient du mal à persuader les conseils d'administration de l'ensemble des industries et des entreprises de la nécessité de mettre sur pied des programmes de formation et d'apprentissage. Ils ont essayé de s'adresser aux administrateurs et de les faire changer d'attitude en demandant à des gens d'affaires, qui ont des attitudes ouvertes comme celles dont vous venez de nous parler, de faire de la publicité pour le compte du gouvernement afin de convaincre leurs collègues qu'il est avantageux pour les entreprises d'avoir leurs propres programmes. Je pense que vous parlez d'attitudes qui pourraient peut-être convaincre la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, par exemple, qu'il y a quelque chose à faire.

**Mlle Dearing:** À la page 7 de votre mémoire, vous indiquez que le coût total de l'intégration d'un programme de formation et de perfectionnement est évalué à environ 10 p. 100 de l'ensemble de votre budget réservé aux salaires. En moyenne, à quelle fréquence vos employés suivent-ils des cours de recyclage?

**M. Lee:** Je pense que nos employés sont continuellement en recyclage. Nous commençons toujours un an ou deux à l'avance à former les employés à occuper un autre emploi.

**Mlle Dearing:** Peuvent-ils préciser le genre d'emploi qu'ils aimeraient avoir?

**M. Lee:** Ils ne peuvent nous dire avec précision quel emploi ils auront, mais il est très important que nous comprenions le genre de travail qu'ils aimeraient faire et que nous puissions les orienter vers ce genre d'activité. Dans bien des cas, nous ne pouvons pas les affecter à l'emploi qui les intéresse immédiatement, mais il faut agir dans un grand esprit de collaboration et ils doivent avoir les emplois qu'ils veulent et obtenir la formation qu'ils veulent.

Nous avons abandonné ce que nous appelons la «formation générale». Nous essayons d'offrir une formation en cours d'emploi particulière à ce que l'employé désire pour augmenter la productivité, satisfaire l'employé et l'aider à se préparer à son prochain emploi. Mais nous ne leur imposons rien. Nous ne voulons pas avoir des employés tous pareils les uns aux autres.

**[Text]**

clones. We want people to be able to deliver the skills that they are best at, and we try to organize things to allow that to happen, because there are just so many bright ideas that come out, if you let people participate, rather than telling them what to do.

**Miss Dearing:** Do the employees have to assume any costs for the re-training?

**Mr. Lee:** They do not. In fact, part of the dual responsibility that we emphasize on career development encourages people to take retraining or upgrading on their own time. We will reimburse that anywhere from 75 to 100 per cent, provided it is related to the work environment.

**The Chairman:** On behalf of the committee, I thank you for what has been an extremely impressive presentation.

Honourable senators, our next witnesses are representatives of APEC, the Atlantic Provinces Economic Council. I would ask them to proceed with their presentation, after which we can put our questions.

**Mr. Robert Stuart, President, Atlantic Provinces Economic Council:** Honourable senators, APEC welcomes this opportunity to provide input to this important committee and its work. In our presentation we will not attempt to answer all of the questions that were raised in the letter of invitation we received to appear here but, rather, will address those areas of concern that we feel most comfortable in being able to address.

For those who are not familiar with the Atlantic Provinces Economic Council, I would like to say a few words of introduction. APEC is a non-profit research and a public policy organization with the primary objective of promoting economic development for Atlantic Canada. We do this through the distribution of regular publications, the conduct of conferences and seminars, consultation with governments and the provision of information to our members and to the general public from the data base which we collect and maintain. I have provided the clerk of the committee with copies of our annual report for those senators who may wish to look further into the activities of our organization.

We are a private corporation and we receive approximately 50 per cent of our funding from a membership of about 500. We receive modest grants from the federal and provincial governments and raise the balance of our revenue from contract research and from the sale of various publications. APEC operates out of an office in Halifax, where we have a small professional staff that is run by the President. I am the President of APEC.

We have a board of governors of some 30 individuals from across Atlantic Canada representing business, labour, government and members of the academic community. This cross-section provides an excellent forum for the deliberation of issues facing Atlantic Canada. In this regard, I would like to introduce my colleague, Dr. William Reid. Dr. Reid is the president of the University College of Cape Breton. He is a Governor of APEC and is the Vice-Chairman of Nova Scotia.

**[Traduction]**

Nous voulons que nos employés fassent ce pour quoi ils ont le plus d'aptitudes et nous essayons d'organiser notre entreprise pour que ce soit possible parce que plein d'idées surgissent quand, au lieu de tout imposer aux employés, on favorise la participation.

**Mlle Dearing:** Les employés doivent-ils assumer une partie des coûts du recyclage?

**M. Lee:** Non. En fait, au sujet du perfectionnement professionnel, nous encourageons les employés à suivre des cours de recyclage ou de perfectionnement pendant leurs heures de loisir. Nous remboursons les frais de cours dans une proportion allant de 75 à 100 p. 100 si la formation est pertinente au travail.

**Le président:** Au nom du comité, je vous remercie de nous avoir présenté un exposé très intéressant.

Honorables sénateurs, nos prochains témoins sont des représentants du Conseil économique des provinces de l'Atlantique. Je les inviterais à prendre la parole et à faire leur déclaration, avant que nous posions des questions.

**M. Robert Stuart, président du Conseil économique des provinces de l'Atlantique:** Honorables sénateurs, le Conseil est heureux de profiter de l'occasion qui lui est offerte pour apporter sa contribution à votre comité et à son important travail. Dans notre déclaration, nous ne tenterons pas de répondre à toutes les questions soulevées dans la lettre d'invitation que nous avons reçue, mais nous traiterons des sujets de préoccupation dont nous estimons pouvoir le mieux discuter.

Pour ceux qui ne connaissent pas bien le conseil économique des provinces de l'Atlantique, j'aimerais en dire quelques mots en guise d'introduction. Le Conseil est un organisme d'intérêt public à but non lucratif qui effectue des recherches et dont le principal objectif est de promouvoir le développement économique dans les provinces de l'Atlantique. Dans ce but, nous distribuons des publications périodiques, organisons des conférences et des ateliers, consultons les gouvernements et fournissons des renseignements à nos membres et au grand public à partir de la base de données que nous tenons. J'ai fourni au greffier du comité des exemplaires de notre rapport annuel pour les sénateurs qui aimeraient avoir des précisions sur les activités de notre organisme.

Nous sommes un organisme privé qui est financé à environ 50 p. 100 par les cotisations de nos quelque 500 membres. Nous recevons des subventions modestes de la part des gouvernements fédéral et provinciaux et le reste de nos recettes provient des travaux de recherche que nous effectuons à contrat et de la vente de différentes publications. Nos bureaux se situent à Halifax où un nombre restreint de spécialistes travaillent sous la direction du président. Je suis le président du Conseil.

Nous avons un conseil d'administration composé d'une trentaine de membres qui viennent de la région de l'Atlantique et sont issus du monde des affaires, du milieu syndical, de l'administration publique et du milieu universitaire. Cette diversité offre d'excellentes possibilités de discuter des problèmes auxquels font face les provinces de l'Atlantique. À ce sujet, j'aimerais présenter mon collègue, M. William Reid. M. Reid est président du collège universitaire du Cap Breton. Il est admi-



[Text]

APEC recognizes that the economic development of our region is determined by a combination of many factors. Some of these, such as interest rates and the international market for our research commodities, are things beyond our control. It is, therefore, important for APEC and for all of us to concentrate on those factors over which we can exercise an influence, and education is one such issue.

The House commission, which studied employment and the unemployed in Newfoundland and Labrador, in its report stated that there is a strong correlation between economic development and the level of education of a population. First, we believe that there are a number of existing myths about education, training and employment. I will begin by dispelling some of the conventional wisdom.

First, unemployment rates are not going to be significantly changed by simply encouraging students to go to university. That is the wrong end of the spectrum of the unemployed. University education is certainly important, but it must be kept in perspective. Secondly, educators and public servants are often not the best judges of training priorities, present company excepted. Both government and university bureaucracies have too much inertia to react to the needs of those who are most vulnerable—the workers in industries where technology is rapidly changing. In these cases, industry-sponsored retraining programs are of more immediate value than forecasts of skill shortages and long training courses.

Finally, while more emphasis on research and development is critical, this area does not directly account for a large number of jobs. Over the long term, R&D is certainly important to enhance Canada's competitive advantage, but it must be kept in perspective as a job creator unto itself.

It is our understanding that this subcommittee is primarily concerned with post-secondary education, and our presentation is focused to that end.

**The Chairman:** I apologize if we have given you that impression. We are not, for the most part, concerned with post-secondary education. We are concerned with training and employment. We are concerned with the retraining of workers whose jobs have disappeared, regardless of their educational qualifications. We are really interested in the entire field.

**Mr. Stuart:** Thank you, Mr. Chairman. I will continue in that vein because we believe that to be effective, post-secondary education must be preceded by a solid foundation of primary and secondary education. We also believe that currently this foundation is often sadly lacking.

Without providing a litany of observed educational deficiencies of many of our nation's high school graduates, we would simply offer the following suggestions. First, primary students should be given a quality knowledge of language skills in their primary language, be that English or French, and language skills in their secondary language, so as to become functionally bilingual in English and French. They should be taught basic

[Traduction]

nistrateur du Conseil et vice-président pour la Nouvelle-Écosse.

Le Conseil reconnaît que le développement économique de notre région est déterminé par une combinaison de facteurs. Certains de ces facteurs, comme les taux d'intérêt et le marché international pour notre matériel de recherche dépendent d'éléments indépendants de notre volonté. Il est donc important pour le Conseil et pour nous tous de nous concentrer sur les facteurs sur lesquels nous pouvons exercer une influence et l'éducation en est un.

Le comité de la Chambre qui a étudié les questions de l'emploi et du chômage à Terre-Neuve et au Labrador a indiqué dans son rapport qu'il y a un lien important entre le développement économique et le niveau d'éducation de la population. D'abord, nous croyons qu'il existe de nombreux mythes au sujet de l'éducation, de la formation et de l'emploi. Je commencerai par dissiper certaines des croyances traditionnelles.

Premièrement, les taux de chômage ne diminueront pas de façon importante seulement si on encourage les étudiants à poursuivre des études universitaires. C'est mal aborder le problème du chômage. Les études universitaires ont assurément de l'importance, mais il ne faut pas leur en accorder plus qu'elles n'en ont. Deuxièmement, les éducateurs et les fonctionnaires savent rarement bien juger des priorités en matière de formation. Tant les gouvernements que les universités sont des administrations trop lourdes pour réagir aux besoins de ceux qui sont les plus vulnérables, les travailleurs des industries où la technologie évolue rapidement. Dans ces cas, les programmes de formation parrainés par l'industrie sont plus valables à court terme que les prévisions sur les pénuries de spécialistes et les longs cours de formation.

Enfin, il faut mettre l'accent sur la recherche et le développement, mais ce domaine n'offrira pas beaucoup d'emplois. À long terme, la R et D est sûrement importante pour améliorer la place concurrentielle du Canada, mais elle n'a pas la même importance sur le plan de la création d'emplois.

Nous croyons comprendre que votre sous-comité s'intéresse surtout à l'enseignement postsecondaire et notre déclaration en tient compte.

**Le président:** Je suis désolé que nous vous ayons donné cette impression. Nous ne sommes pas surtout préoccupés par l'enseignement postsecondaire. Nous nous intéressons à la la formation et à l'emploi. Nous nous préoccupons du recyclage des travailleurs dont les emplois n'existent plus, quelle que soit leur formation. Tout ce domaine nous intéresse.

**M. Stuart:** Merci, monsieur le président. Je vais poursuivre parce que nous croyons que pour être valable, l'enseignement postsecondaire doit reposer sur une base solide, acquise à l'école primaire et à l'école secondaire. Nous croyons aussi qu'à l'heure actuelle cette base est souvent déficiente.

Sans énumérer toutes les lacunes observées chez les diplômés de l'école secondaire au pays, nous aimerions présenter les suggestions suivantes. Premièrement, au primaire, il faudrait inculquer aux étudiants une bonne connaissance de leur langue maternelle, que ce soit l'anglais ou le français, et de leur langue secondaire, pour qu'ils puissent être bilingue, c'est-à-dire avoir une connaissance fonctionnelle de l'anglais et du fran-



*[Text]*

mathematics as well as computer operations, science and social studies, concentrating, in particular, upon Canadian history, geography and government—in general, the world. We believe this to be necessary because it is an important part of Canada's culture and it is important for national unity.

Secondary school students should be offered course options only after basic requirements are met. We believe that students in high school are given far too much choice in terms of their courses. Students in primary and secondary schools should be skill tested to provincial standards for primary and secondary grades. While we recognize that education is primarily a provincial jurisdiction, we think that, as much as is possible, efforts should be made to encourage the development of national standards.

We offer these comments as general recommendations for consideration by this committee and hope that, within your sphere of influence, you will promote federal-provincial co-operation in this critical area.

I will now turn to my colleague, Dr. Reid, who will talk about post-secondary education.

**Dr. William Reid, Member, Board of Directors, Atlantic Provinces Economic Council:** Mr. Chairman, I am President of the University College of Cape Breton in my primary role and, in a secondary and voluntary capacity, I am a regional Vice-President of the Association of the Atlantic Provinces Economic Council. I am glad that you cleared up for us immediately the mandate of this committee, because much of our presentation deals with various aspects of that mandate, including training, retraining and education. We deal with the highly skilled, highly qualified and semi-skilled professional development within institutional training or wherever it is best done. However, just to clear away a few more myths, one that we often hear, as professional educators, is that the system is inflexible. My learned colleague made some reference to the fact that there is such inflexibility that it is impossible to respond to the more immediate, pressing demands and needs for virtually instantaneous retraining. That is true and it is primarily the result of the bureaucracy and the structure of governments within the institutions. It is the price we pay for academic freedom, but it is a rather important price to pay, in my opinion.

As the committee members hear me expound a little more, they will begin to see the rather strange individual that is the result of working in a situation where not only is one faced with all of the tensions of the university side of life, one is also faced with issues to do with vocational training, technology, applied arts and so on. Almost the same amount of pressures from each of these competing faculties is brought to bear. My viewpoint is one of attacking this problem with the idea that if you are going to make changes in training on a national basis, then it should be done with great caution. If I may, I will repeat something said by Marcel Masse, one of our ministers, in a speech he gave recently: "Don't put the baby out with the

*[Traduction]*

cais. On devrait leur enseigner les mathématiques de base ainsi que le fonctionnement des ordinateurs, les sciences et des matières sociales, en privilégiant en particulier l'histoire, la géographie et le gouvernement du Canada et aussi de façon plus générale, le monde. Nous croyons que ces connaissances sont nécessaires parce qu'elles sont une partie fondamentale de la culture du Canada et qu'elles sont importantes pour l'unité nationale.

Les étudiants du secondaire devraient pouvoir suivre des cours optionnels seulement après avoir suivi les cours de base. Nous estimons que les étudiants du secondaire ont trop de choix de cours. Les élèves au primaire et au secondaire devraient être évalués en fonction de normes provinciales. Nous reconnaissons que l'éducation est du ressort des provinces, mais nous pensons que dans la mesure du possible, des efforts devraient être déployés pour encourager l'établissement de normes nationales.

Nous soumettons ces recommandations générales à l'étude du comité et nous espérons qu'avec l'influence que vous pouvez exercer, vous favoriserez la collaboration fédérale-provinciale dans ce domaine.

Je céderai maintenant la parole à mon collègue, M. Reid, qui vous entretiendra de l'enseignement postsecondaire.

**M. William Reid, membre du conseil d'administration du Conseil économique des provinces de l'Atlantique:** Monsieur le président, je suis d'abord président du collège universitaire du Cap Breton et, à titre bénévole, vice-président régional de l'association du Conseil économique des provinces de l'Atlantique. Je suis heureux que vous ayez précisé pour nous, dès le départ, le mandat de votre comité parce qu'une bonne partie de notre déclaration traite des différents aspects de ce mandat, y compris la formation, le recyclage et l'enseignement. Nous examinons la question du perfectionnement professionnel des travailleurs hautement spécialisés et semi-spécialisés dans les établissements d'enseignement où il se donne dans les meilleures conditions. Cependant, pour dissiper d'autres mythes, un que nous entendons souvent, comme enseignants, est celui qui veut que le système soit inflexible. Mon imminent collègue a fait allusion au fait qu'il y a une certaine rigidité qui fait qu'il est impossible de répondre aux exigences et aux besoins les plus urgents en matière de recyclage. C'est vrai et cette rigidité résulte surtout de l'administration et de l'organisation gouvernementale au sein des établissements d'enseignement. C'est le prix que nous avons à payer pour avoir la liberté d'enseignement, mais c'est un prix assez élevé, à mon avis.

À mesure que les membres du comité m'entendront m'expliquer davantage, ils commenceront à comprendre la situation difficile de celui qui est aux prises avec toutes les tensions du milieu universitaire, mais aussi avec les questions ayant trait à la formation professionnelle, à la technologie, aux arts appliqués, etc. Presque tous ces domaines exercent des pressions de même nature. J'attaquerai le problème en faisant ressortir que si l'on veut apporter des modifications à la formation à l'échelle nationale, il faut le faire avec beaucoup de prudence. Si je peux me le permettre, je répéterai, à l'instar de M. Marcel Masse, un de nos ministres, qui a tenu ces propos dans un discours qu'il a prononcé récemment, qu'il ne faut pas jeter

*[Text]*

bath water." We should try to preserve change in the face of order and try to preserve order in the face of change. I think that is really the definition of progress that I would like to see adopted. Certainly, let us introduce some changes to those elements of the training aspects that are not working or that have not worked. Or, if the job record of graduates from a program indicates a lack of placement within those positions, let us try to introduce changes to remedy that.

We all know that the highest trained scientist can end up driving a cab, but if a highly placed scientist or a highly placed technologist ends up working in the career of his choice, that is saying something for the nature of the program in which he is engaged. On that basis, then, I think it is clear that there have been dramatic shifts already in the delivery of programs, in the approach to the training situation, in the mechanisms for delivering that training, whether they be on site, institutional, by remote cameras, by satellite or whatever. I think we should get a feel for how wonderful this can be.

It is my privilege, as the President of a fund-raising campaign, to be a captive member of a seminar from a university ready to embark on a California-based group on fund raising. On four successive Friday afternoons, I will be a captive of my own television set and will be working via satellite from California, learning how to become a more proficient individual in terms of fund raising. That is merely an indication of where we are going and it is also an indication of where we are right now in 1987. These are some of the things that are happening in the post-secondary sector.

The emergence of the community college system has placed a tremendous growth responsibility on the federal government and on our provincial governments in support of the funding for these activities. The range of *applied services* and accessibility that has been generated within the country over the last 40 years has been phenomenal. To give an indication of what has happened, and I will restrict this to Atlantic Canada, all of our institutions, whether they are post-secondary university or post-secondary community college or technical institutes, have undergone a massive increase in enrolment. We are talking in terms of numbers equivalent to those that we experienced upon the return of the post-war students—the vets, when they first came back. That is the scope of the change, the increase in the demand for service. But that has taken place against a background of restraint, recession and the failing ability of the government to support certain programs. Deficit reduction takes precedence, yet we have this phenomenal demand for increased services which exists in this period of restraint.

This was the sector in our economy in the Atlantic region that was a growth sector, in effect. It was about the only growth sector. I like to think of it as the exclusive growth sector, in fact. Nonetheless, we have been doing this on the basis of two different approaches. We have been levelling off the federal and provincial contributions to funding at the post-secondary level on the one hand and, on the other, we have been dumping the financial burden onto the students. Typically, ten years ago, the average was 10 to 12 per cent of the

*[Traduction]*

l'enfant avec l'eau du bain. Nous devons essayer de protéger le changement contre l'ordre et protéger l'ordre contre le changement. Je pense que c'est vraiment la définition du progrès que j'aimerais qu'on adopte. Il est certain qu'il faut apporter des modifications aux éléments de la formation qui ne fonctionnent pas ou qui n'ont pas fonctionné. Ou, si peu de diplômés d'un programme d'enseignement ont réussi à se trouver un emploi, il faudrait essayer d'apporter des modifications pour remédier à la situation.

Nous savons tous que les scientifiques les plus qualifiés peuvent se retrouver chauffeurs de taxi, mais si un grand scientifique ou un grand spécialiste de la technologie réussit à poursuivre la carrière de son choix, c'est révélateur de la nature du programme qu'il a suivi. Dans ce contexte, je pense qu'il est clair qu'il y a déjà eu des réorientations radicales dans la prestation des programmes, dans les méthodes d'approche de la formation, dans les méthodes d'enseignement, qu'il s'agisse de la formation dispensée au travail, dans les établissements d'enseignement, à la télévision, par satellite ou autrement. Je pense que nous devons nous rendre compte des merveilles qu'elle peut faire.

J'aurai le privilège, en ma qualité de président d'une université qui s'apprête à lancer une campagne de souscription, de participer obligatoirement à un colloque organisé par un groupe de Californie. Pendant quatre vendredis consécutifs, les après-midis, je serai rivié à mon téléviseur en communication directe, grâce à un satellite, avec la Californie pour apprendre comment mener efficacement une campagne de souscription. Ce n'est là qu'une façon d'illustrer où nous allons et où nous sommes rendus aujourd'hui même, en 1987. C'est un exemple de ce qui se passe dans le secteur postsecondaire.

La mise en place des réseaux de collèges communautaires a accru sensiblement les charges financières du gouvernement fédéral et aussi des gouvernements provinciaux, au chapitre de l'éducation. La diversité des services et l'accessibilité se sont accrues d'une façon phénoménale au cours des 40 dernières années. Pour vous en donner une idée, et je vais me limiter à la situation des provinces de l'Atlantique, le nombre des inscriptions a massivement augmenté dans tous les établissements, que ce soit les universités, collèges postsecondaires ou écoles techniques. Nous sommes dans le même ordre de grandeur que ce que nous avions connu après la guerre, quand les anciens combattants étaient retournés aux études. Cela vous donne une idée de l'évolution, de l'accroissement de la demande de service. Mais tout cela s'est déroulé dans un climat de restrictions, de récession, pendant que les gouvernements éprouvaient de la difficulté à financer certains programmes. La réduction des déficits était à l'ordre du jour et en dépit de cette période d'austérité, la demande de services ne cessait d'augmenter.

Dans la région de l'atlantique, c'était en fait, un des secteurs de croissance économique. C'était pratiquement l'unique secteur de croissance. C'est ce que je crois pour ma part. Pourtant, cette croissance devait s'effectuer selon deux approches différentes: nous avons plafonné la participation fédérale et provinciale au financement de l'enseignement postsecondaire et ensuite, nous avons accru les charges financières des étudiants. Il y a dix ans, par exemple, les frais de scolarité représentaient de 10 à 12 p. 100 des dépenses générales des établis-



## [Text]

over-all operation running on student income, tuition. That has gone to 16 to 22 per cent, spread across the nation. In my own institution's case, it is closer to 22 per cent. We are asking our students to share that burden. At the same time, we are saddling them with a massive loan-debt situation such that, by the time they are ready to emerge from their cocoon of training or education, as the case may be, their wings are so dampened by this excessive burden that they will never fly. I can speak on that subject with conviction because I have five children myself and I know the story.

I will try to focus our attention on the role and mandate of a post-secondary institution in terms of education and training. It is not primarily or necessarily remediation, and I will be a very unpopular university president to be the one who says that illiteracy is not our problem, but I am going to say it anyway.

If I accept that mandate as part of the difficult situation we face, then it will only be possible in the face of distractions from our ultimate prime objectives, which are post-secondary instruction and post-secondary R&D.

I still do not believe the 4 million figure I hear so commonly touted about as the number of illiterates in Canada. I would like to see more convincing evidence of that. But there is a large number of people who are patently illiterate; it is a crucial problem. But if you put that on our plate with all of the other things on our plate at this crucial time in post-secondary education in this country, it will swamp us. It is a difficulty that can best be handled, I think, in a provincial jurisdiction under a minister of education, and it can only be handled with strategic funding. Make it one term funding, directed to ministries of education; let them do it where it is best done—which is in the local regions under the district school boards, or whatever operational structure is in place—and let them handle the problem.

We have cadres of unemployed young teachers. We have further cadres of those who have in the last five years been let go because of dwindling population in the school systems. Here we have a vast resource that is totally untapped. We have a whole host of teachers who are taking advantage of all forms of schemes of early retirement, mainly because they see the handwriting on the wall. Their classes simply will not exist in five years. For that reason they are opting for what, for them, is the only route—early retirement. Why not press them back into service? Why not give them another altruistic reason for doing something positive for the country?

Therefore, I would ask, if you have an opportunity in your committee to come to grips in even greater detail with this, please remember that plea. We have enough on our plates right now with long range planning, with planning for capital development, with planning for private sector involvement in R&D as well as in fund raising, in co-operative education, with all of these aspects. The problem of illiteracy is just too severe for us and it will simply distract us from getting done those things that we feel have, right now, higher priority.

## [Traduction]

sements. Cette proportion est passée de 16 à 22 p. 100 dans l'ensemble du Canada. Dans mon propre établissement, elle est près de 22 p. 100. C'est l'effort que nous demandons aux étudiants. Par la même occasion, nous les obligeons à s'endetter massivement si bien qu'au moment où ils terminent leurs études, ils sont tellement endettés qu'ils ne pourront prendre leur envol avant des années. Je crois pouvoir vous parler d'expérience à ce sujet parce que, étant père de cinq enfants je sais un peu comment les choses se passent.

Je vais maintenant vous parler du rôle et des obligations d'un établissement postsecondaire en matière d'éducation et de formation. Ce n'est pas essentiellement un rôle de suppléance et ma réputation de président d'université en souffrira si je vous dis que l'analphabétisme ne nous concerne pas, mais je vais le dire quand même.

Si nous en faisons notre lot, ce ne serait qu'au prix d'une désaffection à l'égard de nos objectifs ultimes qui sont l'enseignement et la recherche et le développement de niveau postsecondaire.

En dépit de tout ce qu'on dit, je ne crois toujours pas qu'il existe 4 millions d'illettrés au Canada. J'attends qu'on me fournisse des preuves plus convaincantes. Pourtant, ils sont nombreux ceux qui sont de véritables illettrés et c'est un problème grave. Mais si vous voyez dans cela un obstacle insurmontable et que l'on tienne compte de toutes les autres difficultés qui se posent aujourd'hui dans l'enseignement postsecondaire, nous risquons d'être débordés. D'après moi, ce sont les autorités provinciales, les ministres de l'Éducation des provinces, qui sont les mieux placés pour surmonter ces difficultés, des difficultés qui exigent une stratégie de financement. Donnez aux ministères de l'Éducation les ressources nécessaires, qu'ils agissent au meilleur de leurs moyens—c'est-à-dire au niveau de la commission scolaire locale ou par l'intermédiaire de tout autre organisme adéquat—et laissez-leur les mains libres.

Comme encadrement, nous avons des jeunes enseignants en chômage. Nous avons également ceux qui depuis cinq ans ont perdu leur emploi à cause de la diminution des effectifs scolaires. Nous avons là de vastes ressources qui ne sont pas utilisées. Un grand nombre d'enseignants profitent de tous les programmes de retraite anticipée qu'on leur offre, parce qu'ils voient bien que leurs jours sont comptés. Leurs classes auront simplement disparu d'ici cinq ans. Pour eux, la seule solution possible, c'est la retraite anticipée. Pourquoi ne pas leur offrir du service? Pourquoi ne pas leur offrir une autre bonne raison de rendre encore service à leur pays.

Voilà pourquoi je vous demanderais, si votre comité parvient à comprendre encore mieux la situation, de vous rappeler de ces ressources inutilisées. Nous en avons déjà assez sur les bras avec la planification à long terme, les plans d'immobilisation, la participation du secteur privé à la recherche et au développement et même au financement, à l'enseignement coopératif avec tout ce que cela comporte. Le problème de l'analphabétisme est d'une telle ampleur eu égard à nos moyens, qu'il nous empêchera tout simplement de faire ces choses que nous jugeons prioritaires.



[Text]

In terms of long range forecasting and long range planning, I have to admit that after having been a very intense scholar of Minister Axworthy's committee and having become the president, since that time, of a university, I am still a tremendous skeptic. I say that because I have specific cases to point out why. You cannot believe a model system if the numbers that are input are not accurately stated or accurately interpreted. It is my contention, and I have reason to believe it, that less than 10 per cent of Canadian companies of 100 employees or more ever do anything called manpower planning. They exist on an *ad hoc* basis from day to day. Their prime priorities are raising capital investment, finding the market for their product, marketing, arranging the sales and hoping, by the end of that, that they still have a sales force and a work force to work with in the face of a crumbling and eroding market. So they have not got time to get into the detail of how many people they will need next year. It is too difficult. It is an impossible situation for them.

If I were to read all of the papers that I have read in the last year and tried to make an assessment, I would say it comes out 50-50. It is something like the economist's recommendation about whether the interest rates are going up or down—he says "yes and no". That is the way I regard this, and I am not being facetious; I am being deliberately truthful in this. I read two papers in the last week, one of which said we will be all right in 1990 for our highly qualified and skilled workers, the other of which said it is impossible to predict the supply required by the 1990s, let alone the year 2000. So I am still left with that sense of skepticism. Perhaps it is because I am a physical scientist by occupation that I have that healthy skepticism.

**The Chairman:** Sir, would you then say that what your colleague was telling us about core skills is an avenue of escape that would allow us to produce people out of our secondary schools who are flexible enough to be retrained as circumstances change unpredictably? I agree with you that they are unpredictable.

**Dr. Reid:** I would be inclined to agree to this extent: along with the core curriculum I think there would have to be a massive requirement in the basic mathematical skills. This is where we are finding the problem. Mathematics becomes the stumbling block to progress now. Today, in economics and business, quantitative aspects of business are becoming so mathematical, in computer science, in engineering, in engineering technologies, in CAD/CAM work with respect to manufacturing and design, all of these areas, that there is an intense requirement for the mathematics. Clearly, then, what is needed are the core skills with a rigid understanding of mathematical principles, and also an ability to learn how to learn. That is important. That is crucial.

**The Chairman:** I could not agree with you more, sir, but I am now going to open the floor to questions. I have been known to say that no one should be allowed to run for public

[Traduction]

Pour ce qui est des prévisions et de la planification à long terme, je dois avouer qu'après avoir été aux premières loges du comité du ministre Axworthy, et étant devenu depuis lors président d'une université, je demeure terriblement sceptique. Et j'ai de bonnes raisons de l'être. Vous ne pouvez faire confiance à un modèle si les données qui le sous-tendent ne sont pas précises ou ne sont pas rigoureusement interprétées. J'estime, et j'ai de bonnes raisons de croire, que moins de 10 p. 100 des entreprises canadiennes comptant au moins 100 employés font ce qu'on appelle la planification de la main-d'œuvre. Elles se contentent pour la plupart de réagir au gré des besoins. Ce qui les préoccupe surtout c'est de trouver du capital, de trouver des débouchés pour leurs produits, de les vendre, d'organiser leur réseau de ventes tout en espérant qu'à la fin, il leur restera toujours assez de vendeurs et de travailleurs pour faire face à un marché en pleine débandade. De sorte que leurs dirigeants n'ont pas le temps d'examiner en détail combien de personnes il leur faudra l'année suivante. C'est un exercice trop difficile. C'est une question qui leur échappe totalement.

Si je me basais sur les journaux que j'ai lus depuis un an pour me faire une idée de la situation, je dirais que ce n'est ni bon ni mauvais. Cela ressemble un peu aux prévisions des économistes quand on leur demande si les taux d'intérêt vont monter ou descendre—Ils répondent «oui et non». Il en est à peu près de même dans ce cas-ci, et je ne cherche pas à plaisanter; j'essaie de voir les choses en face. Dans deux journaux que j'ai lus la semaine dernière on offrait deux visions contraires; l'une selon laquelle tout irait bien en 1990 pour la main-d'œuvre hautement qualifiée; l'autre selon laquelle il était impossible de prévoir la demande pour 1990, encore moins pour l'an 2000. Alors vous comprendrez mon scepticisme. C'est peut-être parce que je suis un physicien de formation que j'entretiens ce scepticisme salutaire.

**Le président:** Est-ce que vous diriez comme un de vos collègues, qu'un bon bagage de connaissances fondamentales au sortir de l'école secondaire assurerait une base solide aux étudiants pour se recycler en fonction de circonstances toujours imprévisibles. Je vous concède qu'elles sont vraiment imprévisibles.

**M. Reid:** Je serai d'accord avec cette réserve cependant: en plus des connaissances fondamentales je crois qu'un très bonne base en mathématiques serait un atout précieux. C'est souvent la source du problème. Les mathématiques semblent être devenues la pierre d'achoppement de notre progrès. Aujourd'hui, en économie comme dans les affaires, tellement d'aspects sont quantitatifs, mathématiques, en informatique, en génie, dans les technologies du génie, dans la conception et la fabrication assistées par ordinateur (CAO/FAO), dans tous ces domaines, qu'on fait systématiquement appel aux mathématiques. Il faudrait donc des connaissances générales avec une bonne compréhension des principes mathématiques et aussi une capacité d'apprendre comment apprendre. C'est important; c'est essentiel.

**Le président:** J'abonde entièrement dans votre sens, monsieur, mais nous allons maintenant passer aux questions. Je dis souvent que personne ne devrait se porter candidat à un poste

[Text]

office unless he demonstrates a knowledge of Euclid. But I will let Senator Marsden take over from here.

**Senator Marsden:** I don't quite know what that means.

**The Chairman:** If you do not know Euclid's geometry, you will likely have problems with logic.

**Senator Marsden:** I should first like to thank the witnesses for what is an extremely interesting presentation. I would like to pick up on the last question, because between both your statements, you have drawn out the difficulties in the high school system, both with respect to literacy and in terms of where training has to lie. You have emphasized the need for quantitative skills. Do you think that we in Canada have not developed them to the extent that we need or want them because of something in our culture, something in the training of high school teachers? Other societies do not have that same difficulty. In India, for example, there is a great spread of quantitative mathematical skills. Why should we be at a disadvantage in Canada?

**Dr. Reid:** Well, we really are not. I was mentioning to Mr. Stuart today that my happiest avocations as a grade school and high school student, before ever going to university, were mathematics and geometry. I was teaching as a tutor in grade 11 those students having trouble with the subjects. The opportunity is there if people are willing to capitalize on it.

But we have also liberated the curriculum to the point where now, if you can duck it, you duck it, because it is not an easy course and it is going to take a lot of effort on your part. If you can pick up something else to put in its place, something that takes only three hours a week where mathematics demands eight or ten hours a week, you will opt for the easy route. The option of choice within the curriculum simply mitigates that. It exacerbates it terribly.

**Mr. Stuart:** I would pick up on that. When we first came in, the previous witnesses were here speaking. A comment was made about women not taking some of the courses in high school that they should be and therefore cutting off some of the options open to them. I think that is true, not only for women but for an awful lot of high school students. I have children, two of which have graduated from high school in British Columbia. I am appalled at what it is they do or do not have to take there, in reasons for inasmuch as to ask a student in grades 9 or 10 to decide whether he will take a university or other program is, I think, critically wrong. I don't know about you, but I certainly would not entrust my future to the decision of a 14 year old. What we find is that, by the time they get to grade 12 and suddenly want to go to university, they have cut off their options. We should not been giving them that many choices. I do not know the answer to the question as to why that is the case, but certainly that is the case.

**Senator Marsden:** I think you are giving me the answer. You are saying it is something in our culture, our values, our attitude towards the future, which leads to the cafeteria method of education and also leads to taking easier rather than more difficult options. I think that is a very useful response.

[Traduction]

officiel à moins de connaître la géométrie euclidienne. Mais je vais donner la parole à la sénatrice Marsden.

**Le sénateur Marsden:** Je me demande ce que cela veut dire.

**Le président:** Si vous ne connaissez pas la géométrie euclidienne, vous aurez sans doute de la difficulté dans la logique.

**Le sénateur Marsden:** Je voudrais d'abord remercier les témoins de leurs exposés extrêmement intéressants. Je voudrais revenir sur la dernière question, parce que entre vos deux exposés, vous avez fait état des difficultés de l'enseignement supérieur, tant au point de vue des connaissances de base qu'en ce qui concerne la formation. Vous avez insisté sur la nécessité d'avoir un certain bagage de connaissances. Croyez-vous qu'ici au Canada, nous n'avons pas insisté là-dessus à cause de notre culture, ou de lacunes dans la formation de nos professeurs du secondaire? D'autres sociétés n'ont pas ces difficultés. En Inde, par exemple, la connaissance des mathématiques est très répandue. Pourquoi serions-nous désavantagés dans ce domaine nous, les Canadiens?

**M. Reid:** Eh bien, nous ne le sommes pas. Je disais à M. Stuart aujourd'hui que mes matières préférées à l'élémentaire et au secondaire, avant que j'aie à l'université, étaient les mathématiques et la géométrie. En onzième année, on me demandait d'aider les élèves qui avaient des difficultés dans ces matières. Nous avons les talents nécessaires si seulement on veut s'en servir.

Mais nous avons tellement libéré les programmes d'enseignement que les élèves peuvent éviter certains cours s'il s'agit d'une matière difficile et si cela exige beaucoup d'efforts de leur part. S'il est possible de les remplacer par d'autres, une matière qui ne réclame que trois heures par semaine alors que les mathématiques en exigent de huit à dix, on opte pour la solution facile. La possibilité de choisir ses cours ne fait que marquer, qu'aggraver le problème.

**M. Stuart:** J'aurais quelque chose à dire à ce sujet. Au moment où nous sommes entrés, les témoins précédents avaient la parole. On disait que dans les écoles secondaires les filles évitaient certaines matières et que de ce fait, elles limitaient leurs options. Je pense que c'est vrai non seulement pour les filles, mais pour bien des élèves du secondaire. Deux de mes enfants viennent de terminer leurs études secondaires en Colombie-Britannique. Je suis étonné du choix de cours qu'ils ont à faire, car pour moi, c'est une erreur fondamentale que de demander à un élève de 9<sup>e</sup> ou 10<sup>e</sup> année de décider s'il ira à l'université ou ailleurs. Je ne sais pas ce que vous en pensez, mais je ne mettrai pas mon avenir entre les mains d'un gamin de 14 ans. Il arrive que parvenus à la 12<sup>e</sup> année et désireux d'aller à l'université, ils s'aperçoivent qu'ils se sont fermé bien des portes. Il faudrait que le nombre de choix soit restreint. J'ignore quelle est la raison d'être de cet état de choses, mais je sais fort bien qu'il existe.

**Le sénateur Marsden:** Je pense que vous m'avez donné la réponse. Vous attribuez cet état de chose à notre culture, à nos valeurs, à notre attitude vis-à-vis de l'avenir, à l'enseignement de masse que nous pratiquons et aux solutions de facilité en ce qui concerne les options. Je pense que vous avez donné la réponse qu'il fallait.



[Text]

You talked about your belief, Dr. Reid, that corporations do not do human resource planning. I think you are absolutely right about that. Have you looked at the Ontario government task force on new technologies? In it they surveyed a great many corporations and asked them whether they intended to retrain or hire new graduates. Most of them, a very high proportion, said they would not retrain, they would replace their workers with those with new skills, which means that there will be a great many displaced workers who need to be retrained. What is the view of your organization with respect to retraining adults in Atlantic Canada, people who have been displaced by technology or just simply the general economy?

**Mr. Stuart:** As I mentioned earlier in the presentation, we believe that corporations, particularly the larger ones, have a major role to play in re-training. They are the organizations that are going to employ people when they come out, so they know the kind of skills that have to be imparted to the workers. I believe that they have a major role to play in that. We think that there should be a much greater role for private sector corporations. It probably will require some kind of incentive to get them to do that, because companies do not do things like this. Nevertheless, as I said before, institutions tend to be too bureaucratic to be able to respond to some short term technological requirements.

But I would like to go back, somewhat, to the question you mentioned before. The chairman also mentioned it. One of the things we believe very strongly is that when one comes out of school, he should be trained how to learn. It is a very important part of basic education. I think that when we are graduating kids from high school they should have a positive attitude towards a lifelong upgrading of their skills so that they are flexible, so they know that there is a time frame, there is a half life to their skills, and so that they will continue to retrain themselves and can look forward to being able to do that.

**Senator Marsden:** But I heard the vice-president of human resources of one of the big companies in Atlantic Canada, whom I see is one of your members, about a year ago, when I was giving a talk on the four targeted groups for employment equity. His response was, "We always hire the bright and the beautiful," and I have often wondered what happened to everyone else.

**Dr. Reid:** Telling remark.

**Senator Marsden:** Very. I think that attitude is not confined to that company alone. In fact I see that the Esso brief says, "You hire the best people and then, of course, work on them." The large companies seem to cream off the people who have shown their positive attitudes, skills and so on. Surely your organization must be concerned with everybody, those of us who are not the most bright and beautiful—

**The Chairman:** Speak for yourself.

[Traduction]

Vous avez dit, monsieur Reid, que les entreprises ne planifient pas leurs ressources humaines. Je crois que vous avez certainement raison. Savez-vous que le gouvernement de l'Ontario a mis sur pied une équipe chargée d'étudier les technologies nouvelles? Les enquêteurs ont fait le tour d'un grand nombre d'entreprises et leur ont demandé si elles envisageaient de reconverter leurs travailleurs ou d'embaucher des diplômés. Une bonne partie d'entre elles ont dit qu'elles ne feraient pas de reconversion, qu'elles remplaceraient leurs travailleurs par de nouveaux diplômés, ce qui veut dire qu'un grand nombre de ces travailleurs devront acquérir une nouvelle formation. Pouvez-vous nous donner le point de vue de votre organisme en ce qui concerne la reconversion des adultes dans les provinces atlantiques, des personnes qui sont touchées par la technologie ou simplement par la situation économique en général?

**M. Stuart:** Comme je l'ai dit dans mon exposé, nous croyons que les entreprises, surtout les grandes, ont un rôle capital à jouer dans la reconversion. Comme ce sont elles qui vont embaucher ceux qui auront reçu une nouvelle formation, elles connaissent le type de compétence que les travailleurs doivent acquérir. Je pense donc qu'elles ont un rôle important à jouer. Nous croyons que la participation des entreprises privées devrait être accrue. Bien sûr, il faudra les convaincre d'une façon ou d'une autre, car ce n'est pas le genre de chose qui les préoccupe. Néanmoins, je le répète, les établissements d'enseignement sont trop bureaucratisés pour pouvoir répondre rapidement à une demande de techniciens qualifiés.

Mais j'aimerais revenir à la question que vous avez soulevée tout à l'heure. Le président en a également parlé. Une des choses dont nous sommes convaincus, c'est qu'au moment où un élève termine son cours, il devrait savoir comment apprendre. C'est un aspect très important de la formation de base. J'estime que les étudiants qui terminent leurs études secondaires devraient envisager de façon positive le recyclage permanent de manière à être flexibles, de façon à savoir qu'il existe des limites de temps et que la moitié de leur vie sera consacrée au perfectionnement; ils pourront ainsi continuer à se recycler et se donner les moyens de le faire.

**Le sénateur Marsden:** Mais j'ai entendu il y a environ un an, alors que je faisais une conférence sur les quatre groupes cibles concernant l'équité en matière d'emploi, le vice-président des ressources humaines de l'une des grandes compagnies de la région Atlantique; je constate d'ailleurs qu'il est l'un de vos membres. Il m'a répondu que sa compagnie embauche toujours les plus intelligents et les plus beaux. Je me suis demandé ce qu'il advient des autres.

**M. Reid:** C'est une remarque révélatrice.

**Le sénateur Marsden:** Tout à fait. Je pense que cette attitude n'est pas exclusive à cette compagnie. La compagnie Esso déclare dans son mémoire qu'elle embauche les meilleurs et ensuite qu'elle les perfectionne. Les grandes compagnies semblent sélectionner ceux qui démontrent une attitude positive, des compétences, etc. Votre organisme doit certainement s'intéresser à tout le monde, pas seulement à ceux d'entre nous qui sont les plus brillants et les plus beaux...

**Le président:** Parlez pour vous-même.



[Text]

**Senator Marsden:** . . . with great apologies to everyone else.

**Dr. Reid:** I will pick it up from there. I have great concern about that other group. The meaning of accessibility, in my view, goes beyond the top 10 per cent of any institution, the honour student. We should be doing more for the general and the failing student. Why should we continue to exist with a failure rate of 0 per cent in our technical programs across the country? It makes us look good if we are offering such nice, tough programs, but it does not help those students who, with a little additional help or perhaps with the work load spread over three years rather than two, or four years rather than three, might still be able to do a very creditable job.

We are examining avenues like that right now. I know other institutes are. We made an arrangement in the early seventies with Devco; they were foreseeing a mine closing so they did a preliminary screening themselves of their employees and asked a number of them if they would like to go back to college. Some of these people had been in the pit for 15 or 16 years. Some, in fact, had never had grade 12; many did not have grade 9. Devco did a preliminary screening, provided us with about 50 students and said, "Choose 12 of these and we will support them and their families while they complete their degrees." Right now, we have 12 people working and living in Cape Breton—they are social workers, high school teachers, parole officers in the correction system, businessmen working in business and industry, and a few were even taken back into the corporation in management jobs. This sort of thing is possible but it takes an awful lot of remediation.

It was around that same time that we opened up our learning resource center, in which a student goes in with problems in essay writing, grammar, construction of sentences, whatever, and get individualized help. They may only have to spend three or four sessions in that remedial center and then they start feeling their oats—and they really transform themselves.

So we have been trying to respond to that, but, again, the challenge is too massive. I cannot see any way in which we could handle all of that volume of people. We have to operate on the basis of trying to keep our instructional ratios down. If we do not, we will end up with a class of 800 psychology students in the first year, and we all know how effective that has been.

**Senator Robertson:** I think I understand what you are saying, gentlemen, that if everyone did the job he was supposed to do right from the entrance of the student into the school system, our lives would be a little easier in terms of the adapting of young people into various training or post-secondary institutions, whether they be community colleges, universities or whatever. I cannot agree more with you.

I do not disagree with anything you say on page 3 of your presentation. We have had a bit of a debate in the Senate over the last few weeks on illiteracy. I agree with you, the university cannot afford to mop up and do the work that someone else

[Traduction]

**Le sénateur Marsden:** . . . toutes mes excuses aux autres.

**M. Reid:** Je vais partir de là. Je m'inquiète beaucoup de cette autre catégorie. Selon moi, l'accessibilité ce n'est pas réserver la place à 10p. 100 des étudiants d'une institution, les plus accomplis. Nous devrions faire plus pour les étudiants en général et ceux qui échouent. Pourquoi faut-il qu'il y ait un taux d'échec nul dans nos programmes techniques à l'échelle nationale? Nous projetons une image d'efficacité en proposant des programmes attrayants et exigeants, mais cela n'aide pas les étudiants qui, s'ils recevaient un peu d'aide ou si leur charge de travail était répartie sur trois ans au lieu de deux, ou quatre ans au lieu de trois, pourraient tout de même faire du très bon travail.

Nous étudions des solutions de ce genre actuellement et je sais que d'autres institutions font de même. Dans les années soixante-dix, nous avons passé une entente avec la compagnie Devco; cette entreprise prévoyait procéder à une fermeture de mine et elle a elle-même sélectionné certains employés à titre préliminaire et a demandé un certain nombre d'entre eux s'ils étaient disposés à retourner sur les bancs d'école. Certains travaillaient dans les mines depuis 15 ou 16 ans. Certains n'avaient pas complété leur douzième année, d'autres leur neuvième année. La Devco a procédé à une sélection préliminaire, nous a envoyé quelque 50 étudiants et nous a dit d'en choisir 12 auxquels elle accorderait ainsi qu'à leurs familles un soutien financier pendant qu'ils termineraient leurs études. À l'heure actuelle, ces 12 personnes travaillent et vivent au Cap Breton en tant que travailleurs sociaux, enseignants d'écoles secondaires, agents de libération conditionnelle dans le secteur correctionnel, hommes d'affaires dans l'entreprise et dans l'industrie et quelques-uns occupent même des postes de gestion au sein de la compagnie minière. Ce genre de choses est possible, mais il faut faire énormément de rattrapage.

C'est vers cette époque que nous avons ouvert notre centre de ressources en apprentissage où un étudiant qui éprouve des difficultés en orthographe, grammaire, construction de phrases, ou autres, peut obtenir une aide personnalisée. Il suffit de passer trois ou quatre sessions à ce centre de rattrapage et les étudiants finissent par se resaisir et se métamorphosent.

Nous avons tenté de répondre à ce besoin, mais je le répète, le défi est trop important. Je ne vois pas comment nous réussirions à accueillir autant de monde. Nous devons fonctionner en tentant de maintenir le nombre d'étudiants à un faible niveau. Autrement, nous nous retrouverions avec une classe de 800 étudiants en psychologie dès la première année et nous savons tous quel résultat cela a donné.

**Le sénateur Robertson:** Je crois vous comprendre, messieurs, quand vous dites que si chacun faisait ce qu'il a à faire dès le début de ses études, cela faciliterait l'adaptation des jeunes dans les diverses institutions de formation ou d'études postsecondaires, qu'il s'agisse de collèges communautaires, d'universités ou autre. Je suis tout à fait d'accord avec vous.

Je ne conteste rien de ce que vous dites à la page 3 de votre mémoire. Ces dernières semaines, nous avons débattu de la question de l'analphabétisme au Sénat. Comme vous, je crois que l'université ne peut se permettre de faire le travail que

[Text]

was supposed to do. There is a lot of functional illiteracy, where young people come right through the education system and cannot function. They cannot fill in a job application, they do not have enough basic math to do their grocery shopping or to keep a bank record. I do not know where we have gone wrong, but how are we going to turn it around? How will we get standards back into the system?

On the illiteracy problem, one would have thought that your challenge would be to make literate those older citizens who were not able to go through the school system or, for different reasons, dropped out when they were younger. There is no excuse for any others any more because our children are staying in the system.

Why is it that, generally speaking, the teaching profession is one of the few professions I can identify that does not have any screening of applicants? If someone wants to be a nurse, he or she has to have an aptitude test, a screening test, and the same applies to a doctor, a dentist, a lawyer, and so on. But if he fails all of those tests, he becomes a teacher.

I suppose I am sharing thoughts with you rather than asking questions, but why is it that instead of having a professional association, they have their professional association and union all wrapped in one, the whole purpose of which is to improve their working conditions and their wages, while they do not worry about discipline in the profession, they do not police themselves? If we are going to tackle this whole area of frustration, it seems to me that we will have to think of all of these things.

**The Chairman:** Senator, what about those parents who will not support the study and work of their children, as they used to do?

**Senator Robertson:** Of course parents have a role in this. We cannot expect teachers to be all things to all people, but I think we can expect some things.

**Mr. Stuart:** If I may respond to the question, somewhere in the last 10 or 15 years we have got away from examinations. Somewhere, the conventional wisdom has been that we are not supposed to subject children to exams. Personally, I think that is wrong. I understand the problems of the older system and I understand how brutal it can be, particularly for children who are slow learners, because the system never really helped them. I am sure we all went to school with kids that repeated grade 5 for four years, or something like that. But somewhere the system decided that we could not subject kids to tests, so we took all the competition out of it.

The competition in a school does not have to be child against child. Competition can also be for the individual. If someone is going through the school system today and does not have examinations, how does he ever get a chance to test himself? I do not know the answer to that question, but if we put somebody through a system, if he is not subject to competition, even a standard for himself against another standard all the way through, then how can we expect him to function in the world?

[Traduction]

quelqu'un d'autre aurait déjà dû faire. On compte beaucoup d'illettrés fonctionnels chez les jeunes; ils font toutes leurs études et demeurent illettrés. Ils ne savent pas remplir une demande d'emploi, ils ne possèdent pas suffisamment de mathématiques pour faire leur épicerie ou tenir un compte de banque. Je ne sais pas comment nous en sommes arrivés là, mais comment allons-nous surmonter le problème? Comment allons-nous procéder pour rétablir des exigences au sein du système?

Pour ce qui est du problème de l'analphabétisme, on aurait cru que votre défi consiste à alphabétiser les citoyens plus âgés qui n'ont pas pu poursuivre leurs études ou qui, pour diverses raisons, les ont abandonnées quand ils étaient jeunes. Il n'y a plus aucune excuse pour les autres car nos enfants restent dans le système.

Comment se fait-il que, de façon générale, l'enseignement soit l'une des rares professions que je connaisse qui ne sélectionne pas ses candidats? Une personne qui veut devenir infirmière doit subir un test d'aptitude, réussir la sélection, et la même chose pour les médecins, les dentistes, les avocats, etc. Le candidat qui échoue ces tests peut tout de même devenir enseignant.

J'échange sans doute des idées avec vous plus que je ne pose des questions; comment se fait-il qu'au lieu d'avoir une association professionnelle distincte, les enseignants sont représentés par une association professionnelle et un syndicat qui ne font qu'un et dont l'unique but est d'améliorer leurs conditions de travail et leur salaire, alors que les enseignants ne s'imposent pas eux-mêmes une discipline professionnelle? Si nous voulons surmonter ce problème, il nous faudra nous pencher sur tous ces aspects.

**Le président:** Sénatrice, que dire des parents qui n'aident pas leurs enfants dans leurs études, comme c'était le cas autrefois?

**Le sénateur Robertson:** Les parents ont évidemment un rôle à jouer. On ne peut exiger des enseignants qu'ils fassent tout, mais on peut tout de même en attendre quelque chose.

**M. Stuart:** Si je puis répondre à la question, il y a 10 ou 15 ans, nous avons supprimé les examens. À un moment donné, on a jugé qu'il ne fallait plus soumettre les enfants aux examens. Personnellement, je pense que c'est une erreur. Je reconnais les lacunes de l'ancien système et je sais à quel point il peut être brutal, en particulier pour les enfants qui apprennent lentement et que le système n'a jamais vraiment aidé. Nous avons tous connu des enfants qui triplaient ou quadruplaient une année. Mais à un moment donné, les autorités ont décidé qu'il ne fallait pas soumettre les enfants aux examens et, du même coup, on a retiré au système son aspect compétitif.

La compétition à l'école ne signifie pas qu'il faut opposer un enfant à un autre. La compétition peut être un défi personnel. Comment un étudiant qui ne subit jamais d'examen peut-il s'évaluer lui-même? Je n'ai pas la réponse, mais une personne qui n'est pas soumise à la compétition, même s'il ne s'agit que de se comparer à elle-même, ne pourra pas fonctionner dans la vie. Comment pourra-on tout à coup exiger de cette personne qu'elle gagne sa vie?

[Text]

How can we then tell him, all of a sudden, that he has to go out there and earn a living?

**The Chairman:** I have two answers to that, both of which I have heard abroad. One seems to be the German answer of exit exams. Another is the answer of professor Bernard Swartz in France, who made it his vocation in the latter part of his career to take the failures of the system and to prove that they need not be failures. Perhaps a combination of the two would be the answer. The French system, he says, and it is true, is based on eliminating people so as to produce, finally, an elite that will go to l'École Nationale d'Administration Publique or l'École polytechnique, and everybody else is stupid, and the most stupid go to vocational training. He took those who had 20 per cent or less in terms of marks, devised special courses, and got them to their certificates in record time.

**Mr. Stuart:** But, senator, surely what that process has done is precisely what I said earlier, which is to provide a screening mechanism by which to identify those people that have a learning problem so that you can get them into a program that is suitable for them.

**Senator Robertson:** I have one last question. To be very specific, what policies of the federal government relative to job training would you change?

**Dr. Reid:** Privatization, the thrust towards privatization. I think that is part of "throwing the baby out with the bath water". If you apply that to the Atlantic region, then it is a ridiculous situation. You cannot privatize where there is no private sector.

**Senator Robertson:** Of course not, but you can privatize, can you not, where there is a public sector that can be better done by the private sector?

**Dr. Reid:** That makes the assumption that it will be better done by the private sector.

**Senator Robertson:** I do not think there is anything the government can do better than the private sector.

**Dr. Reid:** That may be, but take the comparison between a public institution and the private sector. If the private sector is involved in education simply to make a buck out of training a person to do a specific job, and you compare that with the resources of the public institution, and if you compare the breadth of the educational process as against the quick, instantaneous methodology of training for a specific, narrow job, then I know where I would go each time. I would go on the side of the general education.

**The Chairman:** I am afraid, gentlemen, that we have run out of time; we have other witnesses. I am grateful to you, gentlemen. You have given us a lot of very useful advice. Personally, I am on your side. Math, math, and more math and exit exams, and let us take the wounded and cure them afterwards. Thank you.

Mr. Doggett, I am delighted that you could come. We are honoured that your government sent you here, and we are

[Traduction]

**Le président:** J'ai deux réponses à cela, qui viennent de l'étranger. La première, la solution allemande, est l'examen de sortie. La seconde solution est celle d'un français, le professeur Bernard Swartz, qui a consacré la dernière partie de sa carrière à récupérer les étudiants qui avaient échoué et à prouver que leur échec n'était pas inévitable. Une solution mitoyenne serait peut-être la bonne. Le système français, selon le professeur Swartz, et c'est un fait, vise à éliminer les étudiants de manière à produire une élite qui ira à l'École nationale d'administration publique ou à l'École polytechnique, tous les autres étant considérés comme stupides et les plus stupides étant orientés vers la formation professionnelle. Le professeur Swartz a regroupé les étudiants qui avaient eu des notes de 20p. 100 ou moins, il a conçu à leur intention des cours spéciaux. Ces étudiants ont obtenu leur certificat en un temps record.

**M. Stuart:** Mais sénatrice, ce processus a permis de faire ce dont je parlais précisément tout à l'heure, c'est-à-dire sélectionner les personnes qui ont des problèmes d'apprentissage afin de les intégrer à un programme adapté.

**Le sénateur Robertson:** J'ai une dernière question. Quelles politiques fédérales de formation professionnelle modifieriez-vous?

**M. Reid:** La privatisation, la tendance à la privatisation. Je pense que c'est une mesure excessive. Si vous appliquez cela à la région Atlantique, la situation devient ridicule. On ne peut privatiser là où il n'y a aucun secteur privé.

**Le sénateur Robertson:** Certainement pas, mais la privatisation est certainement possible là où le secteur public pourrait mieux fonctionner s'il était exploité par le secteur privé?

**M. Reid:** C'est supposer que de secteur privé fera mieux les choses.

**Le sénateur Robertson:** Je ne crois pas que le gouvernement puisse faire mieux que le secteur privé.

**M. Reid:** C'est possible, mais comparez une institution publique au secteur privé. Si le secteur privé intervient dans l'éducation simplement pour faire de l'argent en formant quelqu'un en vue d'un travail précis, et que vous comparez cela aux ressources d'une institution publique; et si vous comparez l'ampleur du système pédagogique à la méthode rapide et instantanée qui consiste à former quelqu'un en vue d'un emploi précis, je sais pour quelle solution j'opterais. Je choisirais l'enseignement général.

**Le président:** Je crains, monsieur, que nous ayons épuisé notre temps; nous avons d'autres témoins. Je vous suis reconnaissant, monsieur. Vous nous avez donné beaucoup de précieux conseils. Personnellement, je ne suis pas de votre avis. Je suis pour les mathématiques, encore des mathématiques, et ensuite des examens de fins d'études; après quoi il sera toujours possible de soigner les blessés. Merci.

M. Doggett, je suis heureux que vous ayez pu venir. Nous sommes honorés que votre gouvernement vous ait envoyé et



[Text]

anxious to hear what you have to tell us. Thank you for this very attractive presentation.

**Mr. Wayne Doggett, Director, Planning and Evaluation Division, Nova Scotia Department of Vocational and Technical Training:** Mr. Chairman, I would like to begin by explaining a couple of things. First, I am a civil servant, Director of Planning and Evaluation in the Department of Vocational and Technical Training. As such, I have brought a submission on behalf of my minister and my department.

Having just finished a community college hearing process, where we heard about 170 submissions, I can empathize with you in that you have had to sit through the time it takes for people to read their submissions. So I am following the Chairman's suggestion. I will probably take about 10 or 12 minutes to read a prepared text other than the one you have in front of you. Then I would be willing to entertain any questions you may have, with the proviso that, in some cases, answers that I give may be my opinion rather than Government of Nova Scotia policy, since it is impossible to anticipate what you would ask and whether my political masters would agree with what I might happen to say. It is somewhat intimidating to know that every word you say will be taken down and made into hard copy for people to read later.

With that, I would begin by thanking you, on behalf of the Department of Vocational and Technical Training of the Government of Nova Scotia, for the opportunity to appear here this evening. As I have said, I have tabled a copy of our submission to you. I will try to limit these remarks to 10 or 15 minutes.

In the opening paragraph of the letter sent to Premier Buchanan there were two questions. The first was: Does a well-balanced and educated work force improve economic performance and competitiveness and allow for adaptation to rapidly changing labour markets? The second was: Does Canada do enough in this field? These questions were framed around a provocative statement that other countries think so and have well established and well developed systems of vocational and technical training.

You will find when you read our submission that the Government of Nova Scotia's answer to the first question is yes. The importance that the Government of Nova Scotia places on the linkage between human resources, training and economic growth is spelled out in a white paper on economic development that was released in February, 1984. I note that this document was released prior to the federal government's consultation paper on training that came out in December of that year. Nova Scotia's white paper is included as an appendix to the written submission, by the way.

As a result of the recommendations contained in the white paper, the Government of Nova Scotia undertook a number of structural changes over the next two years that culminated in the establishment of a new Department of Vocational and Technical Training. Several other events had an influence on the structural changes that were made. During this period, the

[Traduction]

nous sommes impatients d'entendre ce que vous avez à nous dire. Merci pour votre très intéressant mémoire.

**M. Wayne Doggett, directeur, Division de la planification et de l'évaluation, ministère de la Formation professionnelle et technique de la Nouvelle-Écosse:** Monsieur le président, j'aimerais d'abord expliquer certaines choses. Premièrement, je suis fonctionnaire, directeur de la Planification et de l'Évaluation du ministère de la Formation professionnelle et technique. A ce titre, je présente un mémoire au nom de mon ministre et de mon ministère.

Nous venons tout juste de mettre fin à un processus d'audition de collèges communautaires dans le cadre duquel nous avons reçu 170 mémoires; aussi, je comprends votre situation puisque vous avez dû demeurer assis tout le temps que les témoins vous ont lu leurs mémoires. Je ne vais donc pas suivre la suggestion du président. Je prendrai de 10 à 12 minutes pour lire un texte préparé différent de celui que vous avez sous les yeux. Je répondrai ensuite à toutes vos questions, en soulignant toutefois que dans certains cas, mes réponses pourront exprimer mon opinion plutôt que celles du gouvernement de la Nouvelle-Écosse, puisqu'il est impossible de prévoir ce que vous me demanderez ou si mes supérieurs politiques seront d'accord avec ce que je dirai. Il est un peu intimidant de savoir que chaque mot que je dirai sera noté et publié.

Sur ce, je vous remercie, au nom du ministère de la Formation professionnelle et technique du gouvernement de la Nouvelle-Écosse, de m'avoir donné la possibilité de comparaître devant vous ce soir. Comme je l'ai dit, j'ai déposé une copie de notre mémoire. Je tenterai de limiter mes observations à une durée de 10 ou 15 minutes.

Le paragraphe introductif de la lettre adressée au premier ministre Buchanan comportait deux questions. La première était la suivante: Une main-d'œuvre bien équilibrée et bien instruite améliore-t-elle le rendement économique et la capacité de concurrence, tout en facilitant l'adaptation aux changements rapides de la main-d'œuvre? La deuxième question est la suivante: Le Canada en fait-il assez dans ce domaine? Ces deux questions étaient basées sur un énoncé stimulant selon lequel d'autres pays sont de cet avis et sont dotés de systèmes de formation professionnelle et technique solides et perfectionnés.

Vous constaterez en lisant notre mémoire que le gouvernement de la Nouvelle-Écosse a répondu oui à la première question. L'importance qu'il accorde au lien entre les ressources humaines, la formation et la croissance économique est expliquée dans un livre blanc sur le développement économique publié en février 1984. Je souligne que ce document a paru avant l'étude consultative du gouvernement fédéral sur la formation publiée en décembre de la même année. Le livre blanc de la Nouvelle-Écosse est joint en annexe au mémoire.

Par suite des recommandations contenues dans le livre blanc, le gouvernement de la Nouvelle-Écosse a entrepris, au cours des deux années suivantes, des réaménagements structurels qui ont culminé par la création du nouveau ministère de la Formation professionnelle et technique. Plusieurs autres événements ont favorisé les changements structurels apportés. Au

*[Text]*

first provincial conference on the economy, sponsored by the Government of Nova Scotia but focused on gaining private sector views, produced recommendations that pertained to this linkage between human resource development and economic growth.

Also during this period there was a Nova Scotia royal commission on post-secondary education, and the commission produced recommendations that pertained to vocational and technical training as well as its main focus, which was university training. The Department of Vocational and Technical Training, as the name suggests, is primarily responsible for vocational training and technical training and, as well, has the responsibility for labour market programs and a youth initiatives office. The overall objective of the department is to ensure that Nova Scotians are provided with the training and skills necessary to fulfill their career aspirations and to meet the requirements of the labour market.

The new department brought together all of the training, labour market programming and other human resource development services under one minister and provided a focus for these activities. In many ways, the department has become a vehicle for change in Nova Scotia.

At the same time as these changes were happening at the provincial level, there was a change in the federal provincial training environment. In February, 1985, the federal government embarked on a new approach to training and employment programming that has since become known as the Canadian Jobs Strategy. As you will see in its submission, the Government of Nova Scotia was initially supportive of the Canadian Jobs Strategy, both conceptually and financially. The subsequent evolution of various programming elements of the CJS has led to the identification of problems with that approach to training, at least from a provincial government perspective.

Some of the problems that our department has identified include the following: Client selection criteria are too restrictive for Nova Scotia's labour market. CJS training has often duplicated training that is already occurring in provincial public training institutions. There has been a concern about the quality of some of the CJS-sponsored training. The budget cycle for CJS causes problems for provincial training institutions. The private sector in Nova Scotia is composed primarily of small to medium-sized firms that cannot take advantage of CJS programming as readily as economies composed of relatively large firms. A specific concern that arose from the CJS approach to training was the reduction in federally-sponsored support for direct purchases of training seats from provincial training institutions. Over three fiscal years ending in 1988-89, this type of support will fall by \$7.5 million, from \$19.57 million to \$11.9 million.

*[Traduction]*

cours de cette période, la première conférence provinciale sur l'économie, parrainée par le gouvernement de la Nouvelle-Écosse, mais qui visait à recueillir les opinions des entreprises privées, a produit des recommandations concernant le lien entre le perfectionnement des ressources humaines et la croissance économique.

Pendant la même période, le gouvernement de la Nouvelle-Écosse a créé une commission royale d'enquête sur l'enseignement postsecondaire. La commission a produit des recommandations sur la formation professionnelle et technique et sur son principal sujet d'intérêt, la formation universitaire. Le ministère de la Formation professionnelle et technique, comme son nom l'indique, s'occupe principalement de formation professionnelle et de formation technique et il est également responsable des programmes du marché de la main-d'œuvre et du bureau des initiatives auprès de la jeunesse. Le ministère a comme objectif global de voir à ce que les résidents de la Nouvelle-Écosse acquièrent la formation et les compétences nécessaires pour répondre à leurs aspirations de carrière et aux exigences du marché du travail.

Le nouveau ministère a regroupé tous les services de formation, de programmation du marché de la main-d'œuvre et tous les autres services de perfectionnement des ressources humaines sous l'autorité d'un ministère et a concentré ses efforts sur ces activités. À plusieurs égards, le ministère est devenu un facteur de changement en Nouvelle-Écosse.

Au moment où ces changements survenaient au niveau provincial, le secteur de la formation fédérale-provinciale était également réaménagé. En février 1985, le gouvernement fédéral a adopté une nouvelle conception de la programmation de la formation et de l'emploi qui est depuis connue sous le nom de Planification de l'emploi. Comme vous pouvez le voir dans son mémoire, le gouvernement de la Nouvelle-Écosse appuyait initialement la Planification de l'emploi, en principe et au plan financier. L'évolution intérieure et divers éléments de programmation de la Planification de l'emploi a révélé des problèmes au plan de la conception de la formation, du moins du point de vue du gouvernement provincial.

Notre ministère a relevé certains problèmes, notamment le fait que les critères de sélection de la clientèle sont trop restrictifs pour le marché de la main-d'œuvre en Nouvelle-Écosse. La formation de la Planification de l'emploi reprend dans bien des cas la formation déjà dispensée par des établissements de formation publique provinciaux. La qualité d'une partie de la formation parrainée par la Planification de l'emploi a soulevé des inquiétudes. Le cycle budgétaire de la Planification de l'emploi est une source de problèmes pour les établissements de formation provinciaux. Le secteur privé en Nouvelle-Écosse est composé surtout de petites et moyennes entreprises qui ne peuvent bénéficier de la programmation de la Planification de l'emploi aussi facilement que les économies composées de grandes entreprises. Un des problèmes précis que soulève la formation telle que conçue par la Planification de l'emploi concerne la réduction de l'aide fédérale à l'achat direct de places dans les établissements de formation provinciaux. Sur une période de trois années financières se terminant en 1988-1989, ce type d'aide passera de 19,57 millions de dollars à 11,9 millions de dollars, soit une baisse de 7,5 millions de dollars.



*[Text]*

By the way, Table 1 in the submission—I think it is the only table, as a matter of fact—provides a 12-year comparison of funding, and the Canada-Nova Scotia agreement on training is also included as an appendix to the submission. To balance what I have just said, there was some financial compensation to facilitate the change in the year 1986-87, approximately \$900,000. But the burden of the adjustment falls on public training institutions operated by the Government of Nova Scotia.

I digress somewhat from the original question in order to give an overview of the changes that have been taking place and continue to take place in the training in human resource area. In the submission there is a section entitled "Looking To the Future". This section traces economic, demographic, social and technological changes that dictate a corresponding need for change in vocational and technical training. If we had more time, there are some interesting points to discuss under technological change.

Does Canada do enough in this field?

That was the second question. The burden of the evidence suggests that in the face of change that is both rapid and pervasive, we need to do more and we need to do different things if we are to provide our citizens with the skills that they had need to realize their potential. The Government of Nova Scotia recognizes that a progressive, flexible labour market oriented training system is the key to economic prosperity. However, Nova Scotia is a relatively small province with limited financial resources, and changes must be made very carefully.

In our submission, the changes that have already been made in Nova Scotia to meet the challenges that I have mentioned and that are outlined in the submission are more fully explained, and the extensive process that is currently in place to investigate the establishment of the community college system is outlined. I should mention that the community college system study is really far more pervasive than just setting up a system of institutions. We are examining the whole range of programming that can be offered in such a system. However, while this investigation is going on, specific initiatives are continually being undertaken to improve and maintain the quality of training delivered to Nova Scotians. For example, the cooperation of the private sector at both levels of government has led to the establishment of an automated flexible manufacturing center at the Nova Scotia Institute of Technology. This center was established both in support of a Pratt & Whitney plant in the province and to provide training in the fields of computer-aided design and manufacturing for other companies who require employees with these skills. In the process of moving towards the kind of training system and other human resource programs that will meet the needs of Nova Scotians, we have to function within current constraints. As I have mentioned, the constraints include reduced federal support for direct purchases of institutional training.

*[Traduction]*

Je souligne que le tableau 1 du mémoire, et je crois que c'est le seul tableau du mémoire, établit une comparaison du financement sur une période de 12 ans. L'accord Canada-Nouvelle-Écosse sur la formation est également inclus en annexe au mémoire. Pour atténuer ce que je viens de dire, il y a eu une compensation financière de quelque 900 000 \$ pour faciliter le changement en 1986-1987. Mais le fardeau du rajustement repose sur les établissements de formation publique exploités par le gouvernement de la Nouvelle-Écosse.

Je m'écarte quelque peu de la question initiale afin de donner une vue générale des changements qui sont survenus et qui continuent de se produire dans le domaine de la formation des ressources humaines. Le mémoire contient une section intitulée «Regard sur l'avenir». Elle décrit les changements économiques, démographiques, sociaux et technologiques qui commandent des changements équivalents dans le secteur de la formation professionnelle et technique. Si nous avions plus de temps, nous pourrions discuter de certains points intéressants qui concernent le changement technologique.

Le Canada en fait-il assez dans ce domaine? C'était la seconde question. Le fardeau de la preuve suggère que face au changement qui est à la fois rapide et généralisé, il nous faut faire plus et différemment si nous voulons que nos concitoyens possèdent les compétences dont ils ont besoin pour exploiter pleinement leurs possibilités. Le gouvernement de la Nouvelle-Écosse reconnaît qu'un système de formation progressiste et flexible axé sur le marché de la main-d'œuvre est la clé de la prospérité économique. Toutefois, comme la Nouvelle-Écosse est une province relativement petite et disposant de moyens financiers limités, les changements doivent se faire avec prudence.

Dans notre mémoire, les changements qui ont déjà été apportés en Nouvelle-Écosse pour relever les défis dont j'ai parlé et qui sont abordés dans leurs grandes lignes dans le mémoire sont expliqués plus en détail et l'important processus d'étude de l'établissement d'un système de collèges communautaires est expliqué en termes généraux. Je tiens à indiquer que l'étude sur le réseau des collèges communautaires ne se borne pas uniquement à établir un réseau d'établissements. Nous examinons toutes les sortes de programmes que les collèges peuvent offrir. Cependant, pendant que cette étude se poursuit, des mesures sont prises pour améliorer et maintenir la qualité de la formation dispensée en Nouvelle-Écosse. Par exemple, la collaboration du secteur privé avec les deux ordres de gouvernement a permis d'ouvrir un centre de fabrication automatisé polyvalent à l'institut de technologie de la Nouvelle-Écosse. Ce centre a été créé pour venir en aide à une usine de Pratt & Whitney établie dans la province et pour offrir une formation dans les domaines de la conception et de la fabrication assistées par ordinateur afin d'aider d'autres entreprises qui ont besoin de personnel qualifié dans ces domaines. Pour élaborer un système de formation et d'autres programmes de ressources humaines adaptés aux besoins de la Nouvelle-Écosse, il faut tenir compte des contraintes du moment. Comme je l'ai indiqué, une de ces contraintes est la réduction de l'aide fédérale versée pour subventionner directement des places dans les établissements d'enseignement.



[Text]

**The Chairman:** Are those current dollars in Table 1?

**Mr. Doggett:** Yes, they are. So one of the constraints is the reduced purchases of seats in public institutions. Another is the Canadian Jobs Strategy programming that, in many respects, we feel does not suit the Nova Scotian situation. The Government of Nova Scotia approaches these constraints in a spirit of co-operation, and we hope that the federal government will work with us to facilitate the changes required to implement more effective training in human resource programs in the province.

Federal-provincial co-operation is particularly important if Nova Scotians are to share in the economic prosperity that technological change and perhaps enhanced training opportunities can afford.

On the subject of economic prosperity, I would just like to mention that the unemployment figures for April reveal that every province west of the New Brunswick-Quebec border has a lower unemployment rate than any province east of that point. As I have stated, the Government of Nova Scotia recognizes the importance of a well trained and educated work force in achieving improved economic performance. It is moving as rapidly as resources permit to effect the required change. It is clear that under the prevailing economic circumstances, this process can be accelerated by the sympathetic and timely support of these efforts by the federal government. Thank you.

**Senator Robertson:** Thank you very much, sir. Your comments have been most interesting. One of the complaints we heard the other day from a private institution from British Columbia was that the federal dollars for job training that you refer to at page 5 of your submission, Table 1, were being misspent by the provinces. I suppose the accusation was rather clear that if you had a student in a provincial institution, then the amount charged was an awful lot more than if you had the same student in a private institution taking the same course, and there was criticism that the provincial governments use this money more as a substitute for transfer payments and a method of keeping their vocational institutions open, and that sort of thing.

The thrust of that presentation—and I am not saying whether it is right or wrong, I just want your opinion—was that private training centers in British Columbia, presumably, could do a better job in most instances than the public institutions. There was frustration that you had to take somebody on UI to get them into a course, and very often that person was the best candidate—the usual complaints that I am sure you have heard before. Would you like to comment on some of the problems that some of the provinces are having?

**Mr. Doggett:** I cannot comment on what is happening in British Columbia, I am sure you understand that, but I would like to go back to your statement about wasting the training dollars. First, the process in Nova Scotia for purchases of direct seats is by means of a federal-provincial committee.

[Traduction]

**Le président:** Les chiffres du tableau I sont-ils en dollars courants?

**M. Doggett:** Oui. Donc une des contraintes est la réduction des places subventionnées dans les établissements d'enseignement. Les programmes de la Planification de l'emploi en sont une autre parce que, à bien des égards, nous estimons qu'ils ne sont pas adaptés à la situation de la Nouvelle-Écosse. Le gouvernement de la Nouvelle-Écosse veut se pencher sur ces problèmes dans un esprit de collaboration, et nous espérons que le gouvernement fédéral cherchera avec nous à faciliter l'adoption des modifications nécessaires à la mise en œuvre de programmes de ressources humaines plus utiles dans la province.

La collaboration fédérale-provinciale est particulièrement importante si l'on veut que la Nouvelle-Écosse profite de la prospérité économique que le virage technologique et peut-être de meilleurs possibilités de formation laissent présager.

À propos de la prospérité économique, j'aimerais préciser que les chiffres d'avril sur le chômage indiquent que chaque province située à l'ouest de la frontière entre le Nouveau-Brunswick et le Québec a un taux de chômage inférieur à celles qui sont situées à l'est de cette frontière. Comme je l'ai dit, le gouvernement de la Nouvelle-Écosse reconnaît qu'il est important que la main-d'œuvre soit bien formée et bien instruite pour que le rendement économique s'améliore. Il s'emploie à effectuer les modifications voulues aussi rapidement que les ressources le permettent. Il est clair que, dans les conditions économiques actuelles, le processus peut être accéléré si le gouvernement fédéral est disposé à lui fournir l'aide voulue. Merci.

**Le sénateur Robertson:** Merci beaucoup, monsieur. Vos observations sont très intéressantes. L'autre jour, un établissement privé de la Colombie-Britannique s'est plaint devant nous que les fonds versés par le gouvernement fédéral pour la formation professionnelle, auxquels vous faites référence à la page 5 de votre mémoire, au tableau I, étaient mal employés par les provinces. Je présume que cette accusation voulait dire clairement que par rapport à un établissement privé, les frais fixés par un établissement provincial étaient beaucoup plus élevés, pour le même étudiant suivant le même cours, et on reprochait aux gouvernements provinciaux d'utiliser ces fonds comme paiements de transfert ou pour faire vivre leurs établissements professionnels.

Ce témoignage, et je ne dis pas qu'il était bon ou mauvais, je veux simplement connaître votre avis, visait à faire savoir que les centres de formation privés de la Colombie-Britannique peuvent apparemment donner de meilleurs résultats, dans la plupart des cas, que les établissements publics. On s'irritait d'avoir à recruter des chômeurs pour suivre un cours et très souvent ces chômeurs étaient d'excellents candidats, enfin, les plaintes d'usage que vous avez sûrement déjà entendues. Aimerez-vous formuler des observations au sujet des problèmes qu'éprouvent certaines provinces?

**M. Doggett:** Je ne peux pas me prononcer sur ce qui se passe en Colombie-Britannique, vous le comprendrez, j'en suis sûr, mais j'aimerais revenir sur ce que vous avez dit au sujet du gaspillage des fonds consacrés à la formation. D'abord, en Nouvelle-Écosse, l'achat de places dans les établissements

**[Text]**

There is a committee structure there; every province has a different one, but we have a joint federal-provincial committee on labour market needs, which is co-chaired by the regional director of CEIC and the deputy minister of vocational and technical training.

Under that committee there is a subcommittee on institutional training. That committee consists of federal and provincial officials who sit down every year, actually prior to the beginning of the new training year, and plan the direct purchases that will be made from federal dollars. Each side brings to the table its arguments for the type of training that it wants to purchase and to provide. The provincial side provides a menu of the type of training options that they have as well as their view of the labour market and what is needed. The federal government does the same thing. At the end of that, you have a training plan to spend, in this case in 1987-88, \$14 million, closer to \$15 million. So if it was wasted, the federal as well as the provincial government was wasting it.

My view was that it certainly was not wasted, in that those processes were very deliberate and the training seats were only purchased after considerable thought.

In terms of the cost of training and public institutions versus private, I do not have figures in front of me to make comparisons, whether it be word processing or machinist training or whatever. In Nova Scotia there are not a lot of private training institutions set up, as such. To my knowledge, in the comparison of costs and training for business courses, secretarial courses and the like, the province is very competitive. To look only at cost ignores the question of quality. In Nova Scotia, we monitor—or did, at least, until the Canadian Jobs Strategy put it beyond our grasp—the training in private institutions that was purchased under the direct purchase plan. We, of course, keep a pretty close eye over the quality of training in our public institutions. So price alone is not a good indicator. It is the quality of training that is provided to the student, combined with the price. That is the true indicator of the effectiveness of training. Of course, the final result is to follow up on your result and find out what happens in terms of employment outcomes.

In Nova Scotia we have instituted a graduate follow-up survey that covers all of our provincial institutions and our institutes of technology, and CEIC courses have their own follow-up three weeks after graduation. They follow up on their own graduates. However, it is much more difficult to follow up on the effectiveness of CJS training. If you look at the agreement that we signed, the provinces agreed to report twice quarterly on the quality of training, in direct purchases as the jargon goes, but I am sure you have heard all of this before. We are going to put in place a mechanism to do this reporting. At that time I suppose we will be able to say more definitively whether or not the quality of training is adequate, at least from our perspective.

**[Traduction]**

d'enseignement est effectué par un comité fédéral-provincial. Chaque province en a un, mais nous, nous avons un comité fédéral-provincial chargé d'étudier les besoins du marché du travail, et ce comité est coprésidé par le directeur régional de la CEIC et le sous-ministre de la formation professionnelle et technique.

Ce comité a formé un sous-comité qui, lui, étudie la formation dans les établissements d'enseignement. Il est composé de représentants des gouvernements fédéral et provincial qui se réunissent tous les ans, avant le début d'une nouvelle année de formation et déterminent les places qui seront subventionnées par des fonds fédéraux. Chacune des parties justifie la formation qu'elle veut subventionner et offrir. Les représentants provinciaux indiquent les cours qu'ils veulent et font connaître leur vision du marché du travail et de ses besoins. Les représentants fédéraux font de même. On finit par avoir un plan de dépenses de formation qui, pour 1987-1988, est d'environ 15 millions de dollars. Si on employait mal ces fonds, le gouvernement fédéral serait aussi responsable que le gouvernement provincial.

À mon avis, ces fonds n'ont sûrement pas été dépensés à tort et à travers parce que les décisions ont été très judicieuses et que les places ont été subventionnées après mûre réflexion.

Pour ce qui est du coût de la formation dans les établissements publics par rapport aux établissements privés, je n'ai pas de chiffres devant moi pour faire de comparaisons, que ce soit dans le domaine du traitement de texte ou de la formation de machinistes. En Nouvelle-Écosse, il n'y a pas beaucoup d'établissements d'enseignement privé. À ma connaissance, pour ce qui est des coûts et de la formation des cours de commerce et de secrétariat, la province est très concurrentielle par rapport au secteur privé. On néglige la question de la qualité quand on s'arrête uniquement au coût. En Nouvelle-Écosse, nous contrôlons, ou du moins nous le faisons, jusqu'à ce que la Planification de l'emploi prenne la relève, la formation dans les établissements privés financés en vertu du plan de subventions directes. Bien sûr, nous surveillons de près la qualité de la formation dans nos établissements publics. Donc, le seul facteur des coûts n'est pas un bon indicateur. Il faut tenir compte de la qualité de la formation offerte à l'étudiant associée aux coûts. Voilà un bon indicateur de la qualité de la formation. Évidemment, il faut vérifier, en bout de ligne, les perspectives d'emploi que la formation assure.

En Nouvelle-Écosse, nous effectuons un suivi auprès des finissants dans tous les établissements provinciaux et dans nos instituts de technologie et la CEIC effectue la même enquête auprès de ceux qui ont suivi ses cours. Toutefois, il est beaucoup plus difficile d'assurer un suivi auprès de ceux qui ont participé aux programmes de la Planification de l'emploi. D'après l'entente que nous avons signée, les provinces ont convenu de rendre compte deux fois par trimestre de la qualité des cours de formation, dans le cas de la formation subventionnée, mais je suis sûr que vous avez déjà entendu cela avant. Nous allons mettre en place un mécanisme pour la mise en œuvre de ce système d'information. À ce moment-là, je présume que nous serons capables de dire plus précisément si la qualité de la formation est convenable ou non, du moins d'après nous.



## [Text]

**Senator Robertson:** You have been most helpful, sir. You mentioned in your comments on the Canadian Jobs Strategy that there are problems of duplication and that there is a question of quality. Could you explain those?

**Mr. Doggett:** The point about restrictiveness refers to selection criteria. As you know, there are six streams. The particular example I gave referred to the "24 out of 30 weeks unemployed" under the job development stream. In that case, an individual is not eligible for that program unless he has been employed 24 out of the last 30 weeks. Depending on the labour market you happen to find yourself in, it could be a very difficult restriction to apply to people to tell them that they are not eligible for employment or training unless they are unemployed for six more weeks or seven more weeks, until they reach the 24 weeks.

**Senator Robertson:** You are saying that there is a certain number of weeks they must be unemployed.

**Mr. Doggett:** Yes, that is the criterion. The second example given was the skill shortages list. There is a stream under CJS called "Skill Shortages". Under that stream, the occupation you want to be trained in has to appear on a list that is federally determined before you can receive funding for training, and also before you can receive federal funding allowances. So that list, as far as I understand it, is currently still determined at headquarters here in Ottawa.

Some provinces have received approval to designate or not to designate occupations. The regional directors in some provinces have final approval, in other provinces they do not. It is difficult for me to go into this too far without getting fairly technical, but the province's view is that in some cases there are occupations that require different types of consideration in different regions. Two that we have had a lot of difficulty with is fisheries training and marine training.

Employment in fisheries in Nova Scotia is obviously a lot more important than it would be in a place like Ontario. If you look at unemployment statistics alone, you might not think the demand for fishing occupations is very high there. But if you consider attrition and estimate a rate of anywhere between 6 and 10 per cent, you will see that there is a terrific turnover in the fishing industry, that retraining is required, and that, for our purposes, fisheries training is important as an inclusion on that list. Because it does not appear and because of the cutbacks in direct purchases of seats, our fisheries college in Pictou is going to face a very difficult situation in the near future.

We tried for an exemption the first year this came about and we were somewhat successful. This year we are still battling about getting adequate support for fisheries training. In terms of marine training, I do not need to tell you that the situation in the offshore in Nova Scotia has not been good for several years. Consequently, the demand for marine training has dropped off. The same applies to Hibernia and the school

## [Traduction]

**Le sénateur Robertson:** Votre réponse est très éclairante, monsieur. Vous avez indiqué dans vos propos sur les programmes de la Planification de l'emploi qu'il y a des recoupements et vous avez aussi soulevé le problème de la qualité. Pouvez-vous préciser ces deux points?

**M. Doggett:** Dans le cas des mesures restrictives, il est question des critères de sélection. Comme vous le savez, il y a six programmes. J'ai cité en exemple le cas de ceux qui sont en chômage 24 semaines sur 30, dans le cadre du programme du développement de l'emploi. Un candidat n'est pas admissible à ce programme à moins d'avoir été en chômage pendant 24 des 30 dernières semaines. Selon la situation du marché du travail, cette condition peut être très difficile à remplir si on dit à un candidat qu'il ne peut avoir un emploi ou suivre une formation à moins de rester en chômage pendant encore six ou sept semaines, jusqu'à ce qu'il ait accumulé 24 semaines d'inactivité.

**Le sénateur Robertson:** Vous dites qu'il faut être en chômage pendant un certain nombre de semaines.

**M. Doggett:** Oui, c'est un critère. J'ai donné un deuxième exemple à propos de la liste sur les pénuries de main-d'œuvre spécialisée. Il y a un programme de la Planification de l'emploi intitulé «Pénuries de main-d'œuvre spécialisée». En vertu de ce programme, la formation que vous voulez suivre doit figurer sur la liste dressée par les autorisés fédérales pour que vous puissiez toucher une subvention et des indemnités fédérales. Donc, cette liste, d'après ce que je crois comprendre, est toujours dressée par les bureaux du ministère à Ottawa.

Certaines provinces ont droit d'approuver ces métiers, et d'autres non. Les directeurs régionaux dans certaines provinces ont l'autorisation voulue pour l'approuver, et d'autres non. Il est difficile pour moi de parler de cette question sans entrer dans des subtilités, mais la province est d'avis que dans certains cas, il y a des métiers qui ne peuvent être considérés de la même façon dans toutes les régions. Il y a deux métiers avec lesquels nous avons eu beaucoup de difficultés, la formation dans le domaine des pêches et dans les professions marines.

L'emploi dans le domaine des pêches en Nouvelle-Écosse est de toute évidence beaucoup plus important qu'il ne le serait en Ontario. Si l'on se fie uniquement aux statistiques sur le chômage, on serait porté à croire que la demande des métiers dans ce domaine n'est pas très forte. Si vous évaluez l'élimination naturelle, dont il faut tenir compte à un taux se situant entre 6 et 10 p. 100, vous constaterez que l'industrie de la pêche connaît de grandes transformations, qu'il faut assurer le recyclage dans ce domaine et que, pour nous, il est important que cette formation figure sur la liste. Étant donné qu'elle n'y figure pas et qu'on a réduit le nombre de places subventionnées, notre collège des pêches à Pictou aura de sérieuses difficultés dans un proche avenir.

Nous avons essayé d'être exemptés la première année du programme et nous avons assez bien réussi. Cette année, nous luttons encore pour obtenir une aide suffisante pour cette formation. Pour ce qui est de la formation dans les professions marines, je n'ai pas besoin de vous dire que la situation au large des côtes de la Nouvelle-Écosse n'est pas favorable depuis plusieurs années. En conséquence, la demande en for-



[Text]

in Newfoundland, and I believe there is fisheries and marine training at Holland college in PEI.

However, to say that the industry has dropped off does not mean that you can suddenly snap the door shut on the institutions that provide marine training. It takes a couple of years to get up to speed. You have to maintain a staff and equipment in institutions and you have to anticipate that at some point the price of oil is going to go up, exploration will pick up and there will be an increase in demand. At the same time, there is always a demand for training for marine engineers who want to upgrade their tickets. So you have to keep an institution going. You cannot yo-yo the dollars around and expect to have a quality training system.

**Senator Marsden:** Thank you very much for the most incisive analysis of the Canada Jobs Strategy I think we have heard. It is very helpful, indeed. There is one point on which I would like you to comment further, if you will. I met with a number of black leaders from Nova Scotia recently who found that, because of the dispersal of the black community, they are unable to benefit from any of the programs in terms of creating jobs. Can you expand on the particular characteristics of the Nova Scotian population from that point of view?

**Mr. Doggett:** Do you mean from the perspective of minorities?

**Senator Marsden:** Yes. The black leaders have said that there is a geographical definition for eligibility and they are too dispersed throughout a variety of communities to take advantage of this.

**Mr. Doggett:** I think you must be talking about the Community Futures stream of the Canadian Jobs Strategy. There are several streams of the Canadian Jobs Strategy that have not become as operational as quickly as others. Community Futures is one of those. I am not an expert on that program per se. The province no longer has a direct financial or really bureaucratic connection with the program. But I believe the situation now is that there are nine Community Futures committees set up in the province and that these committees are set up in areas where you can define a community in terms of what I presume are both its economic and its human focus. For example, the southwest region of the province might be designated for a Community Futures committee.

It is true that when you do that, you do not define a community as the black community or the native community or that sort of thing. So it is my understanding that both native groups and black groups have had some difficulty in getting access to that particular program. The Community Futures concept is interesting because supposedly, when these committees are set up, they are going to draw on every aspect of the Canadian Jobs Strategy. So if it is entry for women that you want, then there will be some access to job entry; if it is job development projects, there will be something there; if it is mobility assistance, then they will draw that out. So the whole menu of programming will be available in these committees.

[Traduction]

mation dans ce domaine a baissé. La situation est la même pour Hibernia et à l'école de Terre-Neuve, et je crois qu'il y a des cours offerts dans le domaine des pêches et dans les professions marines au collège Holland à l'Île-du-Prince-Édouard.

Cependant, ce n'est pas parce que l'industrie maritime connaît une baisse qu'il faut fermer la porte à tous les établissements qui offrent une formation dans les professions marines. Il faut compter un ou deux ans pour que la situation reprenne. Il faut garder le personnel et le matériel voulus dans les établissements et prévoir qu'à un certain moment le prix du pétrole montera, les travaux d'exploration reprendront et que la demande augmentera. Aussi, il y a toujours une demande de la part des ingénieurs maritimes qui veulent se perfectionner. Il faut donc tenir un établissement à cette fin. On ne peut faire fluctuer les subventions et s'attendre à avoir un système de formation de qualité.

**Le sénateur Marsden:** Merci beaucoup de nous avoir présenté l'analyse la plus incisive que nous ayons entendue sur les programmes de la Planification de l'emploi. Vos propos sont vraiment très utiles. Il y a un point sur lequel j'aimerais revenir, si vous me le permettez. J'ai rencontré récemment de nombreux dirigeants noirs de la Nouvelle-Écosse qui estiment que parce que la communauté noire est très dispersée, elle est incapable de profiter des programmes de création d'emplois. Pouvez-vous préciser les caractéristiques particulières de la population de la Nouvelle-Écosse de ce point de vue?

**M. Doggett:** Voulez-vous dire du point de vue des minorités?

**Le sénateur Marsden:** Oui. Les dirigeants noirs disent qu'il y a des critères géographiques auxquels il faut répondre pour être admissibles et qu'ils sont trop dispersés dans différentes localités pour pouvoir y répondre.

**M. Doggett:** Je pense que vous devez parler du programme «Développement des collectivités» au sein de la Planification de l'emploi. Il y a plusieurs programmes au titre de la planification de l'emploi qui n'ont pas été mis en œuvre aussi rapidement que d'autres. Celui du développement des collectivités est un de ceux-là. Je ne connais pas ce programme à fond. La province n'a plus de lien financier ou administratif direct avec ce programme. Mais je crois qu'il y a neuf comités sur le développement des collectivités dans la province et que ces comités existent dans des régions où on peut déterminer d'après des critères économiques et humains précis, qu'il existe des collectivités. Par exemple, la région du sud-ouest de la province pourrait compter un comité de ce genre.

Il est vrai que de cette façon on ne désigne pas la collectivité noire ou autochtone. Je peux donc comprendre que les groupes autochtones et noirs ont eu des difficultés à avoir accès à ce programme en particulier. La notion de développement des collectivités est intéressante parce qu'apparemment, quand ces comités sont formés, ils peuvent avoir accès à tous les programmes de la Planification de l'emploi. Donc, si le comité juge qu'il faut intégrer les femmes, il pourra avoir accès au programme d'Intégration professionnelle, s'il a des projets dans le cadre du programme de Développement de l'emploi, il pourra avoir accès à ce programme; s'il a besoin d'aide à la mobilité, il

## [Text]

It is not entirely clear to me what happens when every region gets designated to have a Community Futures community. What do you do then? The whole province is chopped up into a community futures community. The whole program may or may not be successful. I do not know. I am sorry that I cannot shed more light on the question of minorities.

**Senator Marsden:** You have been very helpful. My next question comes back to the technological change. I have just read that section because it is of particular interest to this committee. I assume that when you said they were interesting questions, you were talking about the apparent matching between technical and other technologies and small firms. Have you seen the new report from the Province of Saskatchewan on CAD/CAM manufacturing?

**Mr. Doggett:** No, I have seen the report entitled, "Education Going to the Year 2000", which outlines the changes they are proposing in their education system, but I have not seen their CAD/CAM report.

**Senator Marsden:** Basically, they are suggesting that in order to get some advantage out of this, there really has to be an entirely new approach towards the management of the work force and the organization. Is this true in Nova Scotia as well? Are you thinking about it from that point of view? If so, how does that link to training?

**Mr. Doggett:** Actually, what I was thinking about as interesting about technology is people's viewpoints about how it will impact on the work place. In our summation there are some points made which, unless you were really paying attention, might slip right by. One of the main contentions I have is that a key impact of technology in a province like Nova Scotia is the way traditional occupations will change. We will still be doing the same things but in a different way. Office automation is an example that is often used. It really is a good example. Fishing is another one, factory-freezer trawlers, that sort of focus on technology. What that means is that our training institutions and our training systems have to really key in on being flexible so that they can upgrade people as technology changes the nature of what they do.

The other side of the technology question is trying to be ready for new ways of doing new things. These are the new industries, the robotics and the microprocessing and so on. The Pratt & Whitney plant that is locating in Nova Scotia is totally different from anything that has ever happened in Nova Scotia before, and the system it will have in place is totally different. As I understand it, instead of having a large number, say 200, occupations within a firm, they will have a much smaller number, and the people who work in the plant will be trained in a wide variety of occupations and will be trouble-shooters trained at a fairly high level. The whole process of manufacturing changes when you change the way people work in that way.

## [Traduction]

pourra en demander. Donc tout l'éventail des programmes sera mis à la disposition de ces comités.

Je ne vois pas très clairement ce qui arrive quand il y a une population admissible au programme de Développement des collectivités dans toutes les régions. Que fait-on dans ce cas? Toute la province est subdivisée pour tenir compte de cette collectivité. L'ensemble du programme peut être un succès ou non. Je n'en sais rien. Je suis désolé de ne pouvoir vous éclairer davantage sur la question des minorités.

**Le sénateur Marsden:** Vos propos ont été très utiles. Ma prochaine question a trait encore une fois au virage technologique. Je viens de lire ce chapitre parce qu'il intéresse tout particulièrement notre comité. Je présume que vous y voyez un intérêt en raison des liens qu'on peut créer entre les techniques et les autres technologies et les petites entreprises. Avez-vous vu le nouveau rapport de la province de la Saskatchewan sur la conception et la fabrication assistées par ordinateur?

**M. Doggett:** Non, j'ai vu le rapport intitulé «*Education Going to the Year 2000*», qui énonce les changements que la province propose dans son système d'enseignement, mais je n'ai pas vu le rapport sur la conception et la fabrication assistées par ordinateur.

**Le sénateur Marsden:** Essentiellement, il suggère que pour en tirer profit, il faut adopter une méthode d'approche entièrement nouvelle en ce qui a trait à la gestion de la main-d'œuvre et de l'organisation. Est-ce la même chose en Nouvelle-Écosse? Y songez-vous de ce point de vue? Dans l'affirmative, quels liens faites-vous avec la formation?

**M. Doggett:** À vrai dire, ce qui m'apparaît intéressant au sujet de la technologie est le point de vue de certains sur son influence dans le milieu du travail. Dans notre mémoire, il y a quelques observations à ce sujet qui, à moins que vous portiez vraiment attention, peuvent vous échapper. Je pense surtout qu'une influence importante de la technologie dans une province comme la Nouvelle-Écosse est la façon dont les professions traditionnelles évolueront. Nous aurons toujours les mêmes activités, mais nous les effectuerons différemment. La bureautique est un exemple souvent cité. C'en est vraiment un bon. La pêche en est un autre ainsi que les chalutiers-usines frigorifiées. Ainsi, nos établissements d'enseignement et nos systèmes d'enseignement doivent vraiment chercher à s'adapter pour pouvoir recycler les travailleurs au fur et à mesure que la technologie modifiera la nature du métier qu'ils exercent.

Par ailleurs, l'autre aspect de cette question suppose que l'on essaie d'être prêts à changer nos façons de faire. On pense ici aux nouvelles industries, à la robotique, à la micro-informatique. L'usine de Pratt & Whitney située en Nouvelle-Écosse fonctionne de façon tout à fait différente de tout ce qui s'est fait auparavant dans la province, et le système qui y sera mis en place est aussi, très différent. Autant que je sache, au lieu d'avoir un grand nombre, disons 200, de métiers dans la même entreprise, on en aura beaucoup moins, et les employés qui travaillent à l'usine recevront une formation dans différents domaines et seront assez qualifiés pour dépanner dans un autre domaine. Toute la fabrication change quand on modifie ainsi la façon dont les employés travaillent.



[Text]

**Senator Marsden:** That leads into my next question, which is what I would like to ask you in your role as a Canadian citizen, not as a public servant, if I may. I was really looking for your personal opinion on this: You can talk about Nova Scotia, at least in my experience, in what is apparently, in our country, the new meaning of the term "distinct society", in the sense that there really is a culture of Nova Scotia that is reflected in the way people work in the work force which is quite different from that of British Columbia, for example. As you think about exposure to a free trade agreement with the U.S., would you say that in the Province of Nova Scotia, the orientation of skills training, in relation to technological change and everything else, has to be more focused on what is happening in New England or what is happening in Quebec or west of that significant boundary?

**Mr. Doggett:** Could I ask you for a little clarification? Are you asking whether our training system needs to be more oriented to what is done in New England or more oriented to what is done in Quebec and Ontario? Is that what you are asking?

**Senator Marsden:** The training system, obviously, as you have already said this evening, links to what is going on in the economy. We have to be very sensitive to the local concerns, but hitherto the Canadian approach has been to try to get you to concentrate on the Canadian system. Under the conditions that we can imagine might occur under a bilateral free trade agreement, would the pull not be more toward the geographical markets in New England? Would you not then have to worry about fisheries retraining in relation to the New England fishery?

**Mr. Doggett:** Do you mean to remain competitive?

**Senator Marsden:** Yes, to remain competitive, or even in the economic system at all, and therefore would training have to be more linked to what is going on in Boston than to what is going on in Montreal or Ottawa?

**Mr. Doggett:** I have no idea; there is no one who knows what a free trade agreement will look like and how comprehensive it will be, but assuming it is a broadly based agreement, the point about training is that some industries will contract and some will expand. In the face of that, you need to have in place not just retraining programs—and they will have to be very flexible, cater not just to youth but to adults of all ages and all sorts of different circumstances—but you will have to have in place other human resource programs as well, because you will have to move geographically as well as mentally as some industries shut down and others open up.

Whether the focus will be on New England or on what happens in Quebec and Ontario, I guess the point I was trying to make is that Nova Scotia does have a distinct labour market with distinct labour market characteristics. I happened to use fishing and marine as two obvious examples, but we have to focus on our traditional industries and maintain the skills there so that they are competitive. If someone in New England finds

[Traduction]

**Le sénateur Marsden:** Ce qui m'amène à vous poser une question en tant que citoyen canadien et non à titre de fonctionnaire, si je peux me le permettre. J'aimerais connaître votre opinion personnelle sur le sujet suivant: vous pouvez parler de la Nouvelle-Écosse, du moins d'après mon expérience, apparemment comme étant composée, au pays, d'une «société distincte», selon le nouveau sens qu'on donne à cette expression, étant donné qu'il y a vraiment une culture distincte en Nouvelle-Écosse qui se traduit par la façon de travailler de la main-d'œuvre qui est bien différente de celle de la population de la Colombie-Britannique, par exemple. Si l'on signait un accord de libéralisation des échanges avec les États-Unis, diriez-vous que dans la province de la Nouvelle-Écosse, la formation professionnelle, par rapport au virage technologique et à tous les autres facteurs, devrait s'orienter en fonction de ce qui se passe en Nouvelle-Écosse, au Québec ou à l'ouest de cette frontière déterminante?

**M. Doggett:** Pourrais-je vous demander une petite précision? Me demandez-vous si notre système de formation doit s'orienter davantage en fonction de ce qui se passe en Nouvelle-Angleterre, ou en fonction de ce qui se passe au Québec et en Ontario? Est-ce ce que vous me demandez?

**Le sénateur Marsden:** De toute évidence, le réseau de formation, comme vous l'avez déjà dit ce soir, est lié à la situation économique. Nous devons être très sensibles aux problèmes régionaux, mais jusqu'ici la méthode d'approche adoptée par le Canada a été d'essayer de vous faire mettre l'accent sur le système canadien. Dans le contexte d'un accord de libre-échange, les conditions qui prévaudraient ne favoriseraient-elles pas les marchés de la Nouvelle-Angleterre? Ne faudrait-il pas alors que la reconversion dans le secteur des pêches se fasse en fonction de la Nouvelle-Angleterre?

**M. Doggett:** Vous voulez dire pour rester compétitifs?

**Le sénateur Marsden:** Oui, pour rester compétitifs, ou simplement pour survivre, et dès lors la formation ne devrait-elle pas être organisée en fonction de ce qui se passerait à Boston plutôt qu'à Montréal ou à Ottawa?

**M. Doggett:** Je n'en ai aucune idée; personne ne sait de quoi aura l'air un accord de libre-échange et quelle en sera la portée, mais en supposant qu'il soit très général, du point de vue de la formation, certains secteurs vont déprimer pendant que d'autres seront appelés à prospérer. Par conséquent, il ne faudra pas uniquement pouvoir compter sur des programmes de reconversion—programmes qui devront être très flexibles car ils ne seront pas axés seulement sur les jeunes, mais aussi sur les adultes de tous âges et de toutes conditions—il faudra aussi pouvoir compter sur des programmes de ressources humaines, car il y aura des chambardements tant sur le plan géographique, qu'au niveau des attitudes, puisque des entreprises disparaîtront pendant que d'autres verront le jour.

Que ce soit la Nouvelle-Angleterre ou bien les marchés du Québec et de l'Ontario qui soient favorisés, je voudrais vous convaincre que la Nouvelle-Écosse a effectivement un marché du travail qui a ses caractéristiques propres. Je vous ai donné comme exemple les secteurs de la pêche et de l'industrie maritime, mais il faudra aussi s'occuper de nos industries traditionnelles et conserver nos compétences pour rester compétitifs. Si,



*[Text]*

a better way to grow potatoes or other crops, we will have to do that, too; if we find better ways to manufacture airplane parts, we will have to do that, too.

**Senator Marsden:** You have already told us about the rigidities of the Ottawa based system with respect to buying training places, knowledge of the local labour market and so on. How do you see that working?

**Mr. Doggett:** I do not want to be misunderstood. The federal government has a perspective about what it is doing with CJS. In a nutshell, my understanding of it is that the focus is on the clients most in need. I fully understand, having lived in British Columbia for five years, that it is very difficult to run a national program and have anyone happy with it. If you are pleasing Quebec and Ontario, someone, somewhere is not going to be happy.

However, having said that, I think that for a successful program, you have to build in a lot of flexibility. From our perspective, the CJS has not proven flexible enough. In terms of direct purchases, we feel that to provide quality training in Nova Scotia, the public institutions have to have a central and key role to play and that the private sector cannot provide the same kind of training opportunities that it can in Ontario and in some parts of Quebec. It is really as simple as that.

**Miss Dearing:** In your presentation you said that Nova Scotia can no longer monitor the quality of training under the Canadian Jobs Strategy. Who does monitor the quality, then?

**Mr. Doggett:** I guess what I should have said was that in the past there was a program called General Industrial Training. I do not know if you are aware of that. Under that program, personnel in what is now the Department of Vocational and Technical Training monitor the quality of training under GIT. The change in approach to training, whereby there was a proliferation of private sector trainers, meant that the staff at the provincial government had to monitor private sector training, and it could not cope in the same way as it had before under the old system.

There are hundreds of agreements signed under Job Development and it would take an enormous bureaucracy to monitor it in the same way. What we are trying to do is to develop a system whereby we can monitor a proportion of the larger agreements under CJS. In some cases the federal government will pay us to do this. As you will see in the agreement, there is a provision for that, to test and to monitor the quality of training. But in others, to my knowledge there is really no one looking at the quality of training *per se*, in terms of checking the curriculum and what is going on in the classroom and so on. They do the routine audit. They make sure that the classroom is there, the teacher is there and the students are there. But to assess the quality of a program you have to go beyond that. I think all provinces really ran up against this problem, since it is their constitutional responsibility to ensure the quality of training. Then they are faced with this enormous range of programs to try to assess.

*[Traduction]*

en Nouvelle-Angleterre, on trouve une meilleure façon de faire pousser des pommes de terre ou d'autres cultures, il faudra nous y adapter; si on réussit à fabriquer plus efficacement des pièces d'avion, il faudra également en tenir compte.

**Le sénateur Marsden:** Vous avez déjà déploré devant nous la trop grande rigidité du système centré à Ottawa pour ce qui est de la formation subventionnée, de la connaissance du marché du travail local, et le reste. Pouvez-vous nous donner des exemples?

**M. Doggett:** Je ne voudrais pas que l'on me comprenne mal. Le gouvernement fédéral vise certains objectifs avec la Planification de l'emploi. Je crois qu'il vise essentiellement les clients qui en ont le plus besoin. Ayant vécu en Colombie-Britannique pendant cinq ans, je comprends très bien qu'il soit difficile d'administrer un programme à l'échelle nationale qui satisfasse tout le monde. Si vous faites plaisir au Québec et à l'Ontario, ailleurs on sera mécontent.

Cela dit, pour qu'un programme ait du succès il faut beaucoup de souplesse. À notre point de vue, cette souplesse a fait défaut jusqu'ici dans la Planification de l'emploi. Pour ce qui est de la formation subventionnée, nous croyons que pour assurer une formation de qualité en Nouvelle-Écosse, les établissements publics ont un rôle capital à jouer parce que les établissements privés ne peuvent offrir d'aussi bons services qu'en Ontario et dans certaines régions du Québec. C'est un fait dont il faut tenir compte.

**Mlle Dearing:** Dans votre exposé vous avez dit que depuis la mise en place de la Planification de l'emploi, la Nouvelle-Écosse ne pouvait plus contrôler la qualité de la formation. Qui veille à la qualité alors?

**M. Doggett:** J'aurais dû vous préciser qu'il a déjà existé un programme général de formation industrielle. Je ne sais pas si vous vous en souvenez. Ce programme permettait aux responsables de ce qui est maintenant le ministère de la Formation professionnelle et techniques, de contrôler la qualité de la formation. Les nouvelles méthodes de formation font surtout appel aux établissements privés de sorte que les services provinciaux doivent exercer un contrôle, mais ils ne peuvent le faire aussi bien que selon l'ancien système.

Comme des centaines d'accords ont été signés dans le cadre du programme de Développement de l'emploi il faudrait une bureaucratie énorme pour les contrôler. Nous essayons de mettre en place ce qui nous permettrait de contrôler une partie des accords les plus importants. Le gouvernement fédéral est prêt à payer une partie des frais de ces contrôles. Les accords contiennent des dispositions prévoyant l'évaluation et le contrôle de la qualité de la formation. Pour les autres, je ne pense pas qu'il existe des mécanismes de contrôle de la qualité; ainsi personne ne contrôle le contenu des programmes ni ce qui se passe dans les classes. Bien sûr, il y a une vérification minimale. On s'assure que le cours est donné, que le professeur est là, et les élèves aussi. Mais c'est une autre chose que d'évaluer la qualité d'un programme. Je pense que ce problème se pose dans toutes les provinces puisqu'il leur appartient, de par la Constitution, de veiller à la qualité de la formation. Et elles ont ainsi toute une gamme de programmes à évaluer.

[Text]

**Miss Dearing:** But when the project applications are made, are they not assessed based on the potential quality of program they will then turn out?

**Mr. Doggett:** I am sure that the federal government has a process in place whereby it judges the project proposals, but it is far different to sit in your car with your engine off than it is to start it up and drive down the road. Once the program is moving, you have to look at its quality at that point as well.

**Miss Dearing:** With respect to the need for more decentralized planning and administration of these projects, we were told by Employment and Immigration officials that through the Local Advisory Councils and, in particular, through the Innovations advisory counsel, the Canadian Jobs Strategy can remain responsive to local needs. How would you respond to that?

**Mr. Doggett:** I think the main hope that Nova Scotia has for recapturing some of the moneys that formerly went to public institutions is through regional industrial training communities, we call them RITCs for short. We are in the process now of working with local CEIC officials to set this up. These committees will have an allocated budget and they will try to direct purchases of training to meet local needs in the areas in which they are set up. The exact relationship that they will have with the LACs—which, as you know, are not fully operational in all areas—I am not sure of. I suspect that there will be some kind of advisory role between the LACs and the RITCs. But I do not, from a provincial perspective, really see the LACs being of that much help, because we are not, to my knowledge, participating on them and they do not feed directly into what we do.

**The Chairman:** We are very grateful to you, Mr. Doggett. Anybody who thinks Canadian public servants are not particularly good should have listened to you. You were very impressive, I must say. You have a great command of your subject and you did not practice what public servants are supposed to do, which, is "When in doubt, mumble". You told us what you think loudly and clearly, and we are most grateful to you for that. I think your minister is very lucky to have you.

I would be grateful if Mr. Malmstrom would now bring forward the two professors whose participation he secured for us. We are most grateful that Professor Bjorn Beckman and Professor Agne Gustafsson have agreed to talk with us on these issues.

Gentlemen, I will give the microphones over to you. Perhaps you could make a statement, after which we could have a discussion. I would like to tell you before you begin of the particular area which I may misunderstand and about which I am very interested, in terms of what you do in Sweden. We saw Mr. Gösta Rehn, who gave a lecture here, and he said that you stimulate the economy in a non-inflationary way by subsidizing the use of labour rather than the purchase of machinery, and that there are training components in this scheme.

[Traduction]

**Mlle Dearing:** Au moment où les demandes relatives aux projets sont faites, ne sont-elles pas évaluées en fonction de la qualité probable de la formation qui en résultera?

**M. Doggett:** Je suis sûr que le gouvernement fédéral est en mesure d'évaluer la validité des propositions, mais pour vous donner un exemple, être assis dans sa voiture pendant que le moteur est arrêté ce n'est pas la même chose que de conduire sur la route. En somme, une fois le programme en voie de réalisation, il faudrait aussi en vérifier la qualité à ce moment-là.

**Mlle Dearing:** En ce qui concerne la décentralisation accrue de la planification et de l'administration des projets, les responsables d'Emploi et Immigration nous ont dit qu'en faisant appel aux conseils consultatifs locaux, notamment pour le programme d'aide à l'innovation, la Planification de l'emploi était en mesure de répondre aux besoins locaux. Qu'en pensez-vous?

**M. Doggett:** Je pense que l'une des façons par laquelle la Nouvelle-Écosse pourrait récupérer certaines sommes versées aux établissements publics, ce serait d'avoir recours aux collectivités régionales de formation industrielle. À l'heure actuelle, nous sommes à mettre sur pied ce programme avec l'aide des fonctionnaires locaux d'Emploi et Immigration. Ces groupes disposeront d'un budget qui leur permettra d'orienter la formation subventionnée en fonction des besoins locaux dans les régions concernées. J'ignore comment ils se situeront par rapport aux conseils consultatifs locaux lesquels, comme vous le savez, sont plus ou moins actifs selon la région. Je suppose que les deux organismes pourront se consulter réciproquement, mais d'un point de vue provincial, je me demande quelle sera l'utilité des conseils consultatifs locaux parce que nous n'y sommes pas représentés et qu'ils ne viennent pas nous consulter.

**Le président:** Nous vous remercions beaucoup, monsieur Doggett. Quiconque s'imagine qu'il n'y a pas de fonctionnaires compétents, aurait dû venir vous entendre aujourd'hui. Vous nous avez livré un témoignage impressionnant. Vous maîtrisez parfaitement le sujet et vous n'avez pas fait ce qu'on recommande aux fonctionnaires: «En cas de doute, bredouillez». Vous nous avez fait connaître votre pensée sans ambage et nous vous en sommes très reconnaissants. Votre ministre est chanceux de pouvoir compter sur un collaborateur de premier ordre.

Je demanderais maintenant à M. Malmstrom de nous présenter les deux professeurs qu'il a invités en notre nom. MM. Bjorn Beckman et Agne Gustafsson ont eu l'amabilité de venir nous entretenir de ces questions.

Messieurs, je vous passe les micros. Vous avez peut-être une déclaration à faire et ensuite nous vous poserons des questions. Avant de vous céder la parole, j'aurais deux mots à vous dire au sujet d'une chose que je connais peut-être mal, mais qui m'intéresse beaucoup, soit ce que vous faites en Suède. Nous avons entendu ici même M. Gösta Rehn qui nous a expliqué comment vous stimulez l'économie sans créer d'inflation, en subventionnant la main-d'œuvre plutôt que l'achat de machinerie, et que la formation entre en ligne de compte dans ce système.



## [Text]

One of the things that some economists worry about is how one avoids a dual economy. What happens when, in the same region, a firm could subsidize workers and another firm could have nonsubsidized workers? If you could address yourselves to that point, I would be grateful. We have also heard that there are joint ventures in which private industry and government work together, and there again job creation is facilitated, and training is also a component of that activity. If this is so, could you tell us about that? Please proceed.

**Mr. Gustafsson:** May I first say, Mr. Chairman, many thanks for your kind invitation. I must admit that I was at first a little doubtful to come here, but when I heard that it was an invitation from the Canadian Senate, I could not say no. May I say that when I was younger I defended with all my heart the Swedish Senate during the actual discussion about a new Constitution. I was not alone, but it did not help. The Senate was abolished in 1970, but the Swedish policy on employment has been the same since the end of the Second World War.

It is a long tradition that full employment is the main goal for all Swedish governments. I will say that is the policy. The goal of full employment is so hard to achieve and so important for the citizens that it is not possible for a Swedish government to persuade the electors to accept another policy. The level of unemployment in Sweden today is very low, around 2 per cent of the working people. The rate of inflation in Sweden is a little higher, approximately 4 or 5 per cent. There is a connection, but I will say first that if you are interested in knowing more about Sweden's labour market policy, it is very important to observe the basic constitutional ingredients in our country.

I will only at first identify three points. First, the public sector in Sweden is very large, not so much the state administration but the municipal and county council administrations. The county councils and the municipalities are Sweden's biggest employers and their contribution to employment is first as employer. The total public sector in Sweden is approximately 40 per cent of all of Sweden's working people; that amount have a public employer.

I want to show you this figure, from which you can see the development—perhaps it is difficult to see this slide—from 1965 to 1982. The black portion represents state administration, which was responsible, in 1965, for 5 per cent of the working people. The next portion represents municipal and county council administration, which was responsible for 9 per cent. The next portion represents state utilities and state-owned, municipal and county council enterprises, which accounted for 4 per cent, and 82 per cent of the working people were employed by commerce and industry. In 1982, you will see the development. The state sector is approximately the same; it employs 7 per cent of the working people. But the expansion has been extremely high in the municipal and county council administrations. In 1982, they employed 24 per cent of the working people. The state utilities and state-owned municipal and county council enterprises accounted for 9 per cent; so in 1982, only 60 per cent of the people were working in

## [Traduction]

L'une des choses qui préoccupe certains économistes c'est l'instauration d'une économie à double niveau. Qu'arrive-t-il par exemple si dans un même région, une entreprise embauche des travailleurs subventionnés mais qu'une autre entreprise n'a pas le même avantage? J'aimerais que vous nous parliez un peu de cet aspect. On nous a également dit qu'il existait chez vous des entreprises mixtes qui associent État et secteur privé, que cela favorisait la création d'emplois et que la formation de travailleurs entrent également en ligne de compte. Pourriez-vous nous en dire un peu plus long là-dessus? La parole est à vous.

**M. Gustafsson:** Vous me permettrez d'abord, monsieur le président, de vous remercier de votre aimable invitation. Je dois dire que j'étais d'abord un peu réticent, mais quand on m'a dit qu'il s'agissait d'une invitation du Sénat du Canada, je ne pouvais plus refuser. Il y a déjà quelques années, j'ai défendu avec conviction le Sénat de la Suède quand il était question de créer une nouvelle constitution. Je n'étais pas le seul à le faire, mais nous avons échoué. Le Sénat a été aboli en 1970. La Suède n'a pas changé de politique en matière d'emploi depuis la fin de la Deuxième Guerre mondiale.

Depuis bien longtemps le plein emploi est le grand objectif de tous les gouvernements de la Suède. Je dirais que c'est la politique nationale. Le plein emploi est un objectif très difficile à atteindre, mais il est si important aux yeux des Suédois qu'aucun gouvernement ne peut convaincre les électeurs de changer de politique. Le taux de chômage est très faible aujourd'hui, soit environ 2 p. 100 de la population active. Le taux d'inflation est un peu plus élevé, 4 ou 5 p. 100. Il existe un lien, mais si vous voulez en connaître un peu plus long sur la politique de main-d'œuvre en Suède, il faut d'abord connaître ce qui fait l'essence de notre constitution.

Je vais d'abord vous donner trois éléments principaux. D'abord, la Fonction publique de la Suède emploie beaucoup de monde pas nécessairement au niveau du pouvoir central, mais au niveau des municipalités et des conseils régionaux. Les conseils régionaux et les municipalités sont les plus gros employeurs en Suède. La Fonction publique accapare environ 40 p. 100 de la population active; l'État est donc le grand employeur.

Je voudrais vous montrer un tableau qui illustre cette évolution—vous voyez bien la diapositive—de 1965 à 1982. La partie ombragée représente la participation de l'État qui en 1965 embauchait 5 p. 100 de la population active. Pour leur part, les municipalités et conseils régionaux occupaient 9 p. 100 de la main-d'œuvre. Ensuite les services d'utilité publique et les sociétés d'État, les entreprises qui appartiennent aux municipalités et aux conseils régionaux, représentaient 4 p. 100 de la main-d'œuvre, et 82 p. 100 des travailleurs étaient employés dans le commerce et l'industrie. Voyez ce qu'il en est en 1982. La situation est à peu près la même pour l'État qui embauche 7 p. 100 de la main-d'œuvre. Mais la proportion s'est extrêmement accrue dans les administrations des municipalités et des conseils régionaux. En 1982, ceux-ci employaient 24 p. 100 de la population active. Les services d'utilité publique et sociétés d'État de même que les entreprises sous le contrôle des municipalités et des conseils régionaux, en représentaient 9 p. 100. En



**[Text]**

commerce and industry. That illustrates the importance of the public sector for employment. It is a basic factor which is very important. That is my first point.

The second point I wanted to make is that in Sweden, interest and voluntary organizations constitute an important factor in our system of government, especially labour market organizations. Extremely important is the influence of trade unions, both in the private and the public sectors.

The third point is that labour market policy in Sweden is, in brief, a question of co-operation between the state, the municipalities, commerce and industry and the trade unions. The state takes the leading part, but many of the resources emanate from the municipalities and the county councils. We have in Sweden 284 municipalities. They have been built by amalgamations. We have 23 county councils. Both of these entities have local taxation, income tax and property tax. That gives them the ability to influence and to support employment. I also will point out one factor concerning the great importance of municipalities and county councils, and that is that women constituted in 1982 approximately 80 per cent of the people working in municipalities and county councils. That is very important. Another important point is that many in municipalities and county councils are working part time or are paid by the hour but their importance is very, very large. The division of labour between the municipal and county council administrations has so far been based, essentially, on the principle that tasks requiring large population bases should properly be handled by the county councils. Medical care is the most typical example.

The municipalities, by the local government act, have the general power to conduct their own affairs. The meaning of their own affairs is not directly explained in the act but is, to a great extent, determined by precedent. This local government act is the ground for municipalities to support employment, in many ways. But most large tasks of the municipalities and county councils are determined by special legislation. The questions concerning education form a most important task for municipalities and county councils.

Perhaps I will stop here, and Mr. Beckman will give you some information on special projects and on co-operation between municipalities and county councils.

**Mr. Beckman:** We will see if I do that, but I will start with the remark that we have been here in Canada for three days and it is the regional variation of Canada from the Atlantic to the Pacific that makes it impossible, when talking about politics or public policy, to take a mean value that is representative of Canada. The variations are too big. I think we have the same problem in Sweden, really. We say, for example, that we have 2 per cent unemployed in our country. However, if you go down to the municipal level and look at what is behind that mean value, you will find unemployment figures of up to 11 per cent down to below 1 per cent. Those municipalities with high unemployment are up in the north. Very clearly, it is a regional variation pattern that can be seen.

The problem today, let us say, in employment policy, and the question posed, really, is whether the resources are used

**[Traduction]**

somme, en 1982, le commerce et l'industrie n'occupaient que 60 p. 100 des travailleurs. Cela vous montre l'importance du secteur public comme source d'emploi. C'est un facteur fondamental. Voilà la première constatation.

Je dois vous signaler cependant qu'en Suède, les organismes sociaux et bénévoles représentent un élément important du système de gouvernement, notamment les organismes syndicaux. L'influence des syndicats est très grande dans le secteur tant public que privé.

En troisième lieu, la politique de main-d'œuvre requiert la collaboration entre l'État, les municipalités, le secteur de l'industrie et du commerce, et les syndicats. L'État joue le rôle principal, mais nombre de ressources émanent des municipalités et des conseils régionaux. Il existe 284 municipalités en Suède qui ont été formées par des regroupements. Il existe aussi 23 conseils régionaux. Ces deux niveaux de gouvernement prélèvent des taxes locales, des impôts sur le revenu et des impôts fonciers, ce qui leur fournit les moyens d'intervenir sur le marché du travail. Chose intéressante, en 1982, les femmes représentaient environ 80 p. 100 des effectifs des municipalités et conseils régionaux. C'est une chose dont il faut tenir compte. Autre facteur important, nombre d'employés des municipalités et conseils travaillent à temps partiel ou sont rémunérés à l'heure et, je le répète, ils sont très nombreux. La répartition des employés entre les municipalités et les conseils régionaux repose sur le principe suivant: les programmes exigeant une base démographique importante doivent être administrés par les conseils régionaux. Le programme d'assurance-santé est le meilleur exemple.

La loi sur les gouvernements locaux autorise les municipalités à administrer leurs propres affaires. La loi ne définit pas explicitement en quoi elles consistent, on se fie plutôt, dans une large mesure, sur les précédents. À bien des égards, les municipalités s'appuient sur cette loi pour favoriser l'emploi. Mais l'essentiel des tâches des municipalités et conseils régionaux sont définies dans des lois spéciales. C'est ainsi que toutes les activités en matière d'éducation est une des tâches importantes confiée aux municipalités et conseils régionaux.

Je vais m'arrêter ici je pense, et M. Beckman va maintenant vous parler des projets spéciaux et de la collaboration entre les municipalités et les conseils régionaux.

**M. Beckman:** J'espère en arriver là, mais je vous dirais d'abord que nous sommes au Canada que depuis trois jours et que nous avons constaté que les écarts régionaux entre l'Atlantique et le Pacifique sont tellement importants qu'il est impossible de fonder une politique qui soit une valeur moyenne représentative. Les écarts sont trop grands. Je pense que nous avons le même problème en Suède. Nous disons par exemple que le taux de chômage est de 2 p. 100. Pourtant, ce n'est qu'une valeur moyenne puisqu'au niveau des municipalités, le chômage peut varier entre 1 et 11 p. 100. Le chômage est très élevé dans les municipalités du Nord. De toute évidence il existe une variation régionale dont on doit tenir compte.

En ce qui concerne la politique d'emploi en Suède la question qu'il faut se poser est la suivante: le système suédois fait-il

*[Text]*

effectively in the Swedish system. By that we mean that it can be perceived that we are using too many resources on defensive politics, like taking care of the problems when they are there, when people really are unemployed, and that we are spending too little money on offensive policies or programs for employment. So what is about to go on in Swedish policies for employment is some re-assessment of the Swedish employment policy as a whole.

Today, the bulk of the money in Swedish employment policy is put on individuals and on defensive programs, really, and it is publicly organized. It is government money for government programs run by government organizations. A minor proportion of the money is put on the offensive side; that is, human resource training, R&D developments, investments in our society. There you have a another type of organization implementing the policy. It is a curious mixture between public and private, taking care of those programs on the offensive side, which means that the usual figures, statistics, do not tell the truth, because there is much more money involved, really, as we have some sort of added finance from other interests in our society.

The discussion on Swedish labour market policy, in my view, has been very much a discussion on defensive public policy directed towards individuals. There is not much discussion of the offensive policy directed towards organizations or infrastructural building in society. To a certain extent, I would like to challenge, or at least question, the success of the Swedish labour market policy on the defensive side, and that has to do with the northern part of the country, which has a structural unemployment level of about 10 per cent of our population, and has had for 40 or 50 years. That means that all the efforts put into solving that problem have not produced a solution. We are still under the same situation as we were 30 years ago.

Regarding the question that the Chairman addressed to us about subsidizing labour and not subsidizing capital, I could say that there are several programs subsidizing labour. The main part of what we could call industrial policy, and it is close to labour market policy, is that it is a subsidy of capital, really, and not a subsidy of labour. But we can go into further detail later, perhaps, during this discussion.

As to the other question about joint ventures between the public and private sectors, I do not know the way in which to tackle it. We have a lot of examples in research and development institutes, for example, that are sponsored by industry and by national money, by municipal money and things like that. If that is what you are looking for, I can give you examples later on. It is in the subsidy of Swedish industry that you have programs, regional development programs; that is, for business. There are a lot of programs like that, too, and I can go on. It is a question of what you would like to know.

**The Chairman:** It is the second category that interests me more.

**Mr. Beckman:** Briefly, then, the industrial support scheme, I suppose you would call it in English, is basically a support scheme to industry when it has to expand its production lines, and it is basically built on capital investment support, where

*[Traduction]*

un usage judicieux des ressources? D'aucuns seront d'avis que nous consacrons trop de ressources à des politiques dites défensives comme le fait de trouver des solutions à certains problèmes, de s'occuper de nos chômeurs, et que nous consacrons trop peu d'argent à des politiques dites offensives ou encore à des programmes d'emploi. En somme ce à quoi on peut bientôt s'attendre en matière d'emploi en Suède, c'est une réévaluation globale des orientations en cette matière.

Aujourd'hui, pour l'essentiel, les fonds sont consacrés aux particuliers et aux programmes de défense, et sont administrés par l'État. Il s'agit de fonds publics destinés à des programmes administrés par l'État. Très peu d'argent est consacré à des mesures offensives, par exemple la formation des ressources humaines, la recherche et le développement et les investissements sociaux. Il existe une autre forme d'organisation chargée d'appliquer la politique. Il s'agit d'une espèce de coentreprise entre le public et le privé, qui veille à l'application des programmes de nature offensive, ce qui veut dire que les données habituelles ne disent pas la vérité, parce que les sommes en cause sont beaucoup plus considérables étant donné la participation financière d'autres groupes privés.

L'examen de la politique de main-d'œuvre en Suède a porté surtout d'après moi sur l'aspect défensif qui s'applique aux individus. Il est assez peu question de la politique offensive qui concerne les organismes ou d'autres infrastructures sociales. Dans une certaine mesure, je contesterais les résultats obtenus par cette politique sous l'aspect défensif, surtout dans les régions septentrionales où le taux de chômage est d'environ 10 p. 100 et où il en est ainsi depuis 40 ou 50 ans. On pourrait en conclure que tous les efforts consacrés à régler ce problème n'ont pas abouti. La situation est la même qu'elle était il y a 30 ans.

Pour revenir à la question que le président nous a posée relativement à la situation de la main-d'œuvre subventionnée, je pourrais dire que nous avons plusieurs programmes d'aide à la main-d'œuvre. Nous avons une politique industrielle qui se rapproche beaucoup de celle de la main-d'œuvre, dont l'essentiel consiste à subventionner le capital et la main-d'œuvre. Mais nous pourrions peut-être revenir là-dessus au cours de la période de questions.

Pour ce qui est des coentreprises entre les secteurs public et privé, je ne sais pas comment je pourrais aborder cette question. Nous avons des instituts de recherche et de développement par exemple qui sont financés à la fois par l'industrie, par l'État, par les municipalités et autres. Si c'est cet aspect qui vous intéresse, je pourrai vous donner des exemples plus tard. Il existe des programmes d'aide financière à l'industrie, des programmes de développement régional destinés aux entreprises. Il en existe beaucoup de ces programmes et je pourrais vous en dire davantage si vous y tenez.

**Le président:** C'est la deuxième catégorie qui m'intéresse le plus.

**M. Beckman:** Brièvement, le programme d'aide à l'industrie est une façon d'aider les entreprises qui veulent accroître leur production; il fournit des capitaux d'immobilisation, et les entreprises peuvent recevoir jusqu'à 50 p. 100 de leur capital



[Text]

about 50 per cent of the eligible capital investment can be supported by different support schemes. That is the basic point of it, and it has to do with manufacturing, manufacturing services, and what you would call analysis of markets, export markets, and things like that. This support is given in two ways: grants, or real subsidies, and loans. There is less interest in loans today because the private capital market functions all over Sweden. Ten years ago that was not the case, so the loans were very important.

Besides that, you have a system of marginal subsidy of the expansion of labour during the seven first years. Let us say that if there is an increase of employment in industry that is subsidized by the national government, according to formula we have rather more in the first three years and it diminishes over the next four years. Moreover, you could get grants for retraining or what you call the training of personnel that you have to recruit. There has been a scheme of support for recruitment that has involved a sort of subsidy of labour. I think those are the four main programs.

The other type for specific program is a transport support scheme for manufactured goods going back and forth through the northern parts of the country. There are six zones in Sweden and the farther north you are, the more money you get. I do not, however, have the figures in my head at the moment. Two years ago, we also introduced for the manufacturing industry a personal transportation support scheme whereby, when industries locate in the north, they have a support scheme for their personal transport costs. That is the industrial support scheme from the state level; it is rather regulated, really.

Then we have another scheme for small industries that is much more flexible and is actually more difficult to describe. We have something called development funds that have capital functioning as, let us say, an extra banking consultancy firm, where the banks do not want to get involved with an industry because it is too risky. This regional development fund can get involved to get the firm to invest in human capital or in other capital; it supports the firm. They are concentrating today very much on new technology, the training of directors and managers, that type of program.

The last part of my introductory remarks would deal with the national scheme to give the county government's board some completely free resources, with which they will do whatever they think or believe will support the business or economic life in their region. Those schemes have been very effective in terms of initiating new projects, initiating new initiatives. Those free resources have been very successful on several points in several parts of Sweden.

Mr. Chairman, I will stop at this point, and we invite any questions you may have.

**The Chairman:** Thank you. I have one question. Sweden trades a lot. How competitive is Sweden? What is your balance of trade? What is your balance on current account?

**Mr. Beckman:** Today we are plus. Like most countries in western Europe, we were severely hit in the mid-seventies. We

[Traduction]

grâce à différents programmes de subventions. C'est là l'élément essentiel, et ce programme vise les industries de fabrication, les services de fabrication et aussi l'analyse des marchés, la prospection des marchés d'exportation et autres. Cette aide financière peut prendre deux formes différentes: des subventions directes et des prêts. De nos jours, les prêts sont moins importants, car on trouve partout en Suède des établissements financiers privés. Ce n'était pas le cas il y a dix ans, et les prêts occupaient alors une place très importante.

Il existe par ailleurs un système de subventions marginales pour la création d'emplois durant les sept premières années. Le gouvernement suédois peut en effet accorder des subventions s'il y a création d'emplois dans une industrie; selon la formule établie, les subventions sont un peu plus importantes les trois premières années, et elles diminuent au cours des quatre dernières. On peut aussi obtenir des subventions pour le recyclage ou pour la formation du personnel qu'il faut recruter. Il existe aussi un programme de subvention pour faciliter le recrutement. Je pense que ce sont là les quatre principaux programmes.

Il existe également un programme d'aide pour le transport des biens manufacturés en provenance et à destination des régions septentrionales du pays. Il y a six régions en Suède, et les entreprises qui sont situées le plus au nord obtiennent les sommes les plus importantes. Je n'ai toutefois pas les chiffres en mémoire actuellement. Il y a deux ans, nous avons aussi établi à l'intention du secteur manufacturier un programme d'aide pour le transport du personnel; ainsi, les entreprises qui s'établissent dans le Nord bénéficient d'une aide pour les coûts de transport de leur personnel. Voilà l'aide que l'État accorde à l'industrie; c'est assez réglementé.

Il existe aussi pour les petites entreprises un autre programme qui est beaucoup plus souple et plus difficile à décrire. Il s'agit en quelque sorte d'organismes parabancaires qui offrent des fonds de développement et des conseils lorsque les banques ne veulent pas épauler une entreprise parce qu'elle présente trop de risques. Ces fonds de développement régionaux peuvent permettre à une entreprise d'investir dans le capital humain ou autre; ils lui viennent en aide. De nos jours, ils sont beaucoup axés sur la nouvelle technologie, la formation des administrateurs et gestionnaires et d'autres mesures.

La dernière partie de mon exposé préliminaire portera sur un programme national aux termes duquel on accorde aux conseils de comté des ressources qu'ils peuvent utiliser comme bon leur semble, pour des projets qui, à leur avis, peuvent aider l'industrie ou l'économie de la région. Ces ressources ont permis la mise en œuvre d'un grand nombre de nouveaux projets. Elles ont été très utiles à bien des égards, dans plusieurs régions de la Suède.

Monsieur le président, je termine ici mon exposé; nous répondrons maintenant avec plaisir à vos questions.

**Le président:** Je vous remercie. J'ai une question à poser. Les échanges commerciaux suédois sont très importants. À quel point la Suède est-elle concurrentielle? Quelle est sa balance commerciale actuellement?

**M. Beckman:** Elle est actuellement excédentaire. Comme la plupart des pays de l'Europe de l'Ouest, nous avons été dure-



## [Text]

have had enormous problems in the steel industry, mines and so on. The macroeconomic policy is that since approximately 1983, after the big devaluation, the increase in the value of the American dollar combined with, let us say, the anti-inflationary policy, means that today we have a plus on our world export-import equation. Yes, we did better last year than this year, that is right.

**Senator Marsden:** Thank you for what has been a very interesting presentation, gentlemen. As you are no doubt aware, in North America we all read a great deal about Swedish labour market policies and programs because they are considered by us to be so extremely successful. It is very interesting to hear, from your point of view, how they are structured and the extent to which they have or have not been successful.

I would like to come back to the last point about your international competitiveness. Could you tell us a bit more about the way in which Swedish workers become skilled and work at such a very high level of quality, in terms of the products they make? How have you achieved that, and especially, how have you achieved that in industries like mining or steel, which have had to be restructured?

**Mr. Beckman:** Well, it is not an easy question that you are putting, if I might say so. I think it is basically because of the comprehensive school system of about 12 years of education. About 93 per cent of all young people in Sweden go to school for 11 years; there are almost no drop-outs after the first nine years. I think that is one major component. The last two years give a sort of classical education, in what we call a gymnasium, which is basically a high school for university academic training. We also have vocational high schools, which are really a system directed towards different types of work or working sectors.

The other point is the very important position taken by trade unions. Swedish trade unions have never been against the restructuring or organization of industry. There are some cases against, but in principle they are positive and supporting a restructuring in the Swedish industry, and that belongs to the Swedish contract, let us say, in some way.

Thirdly, it is also the training programs in the labour market policy that I think are rather big, really. One of the ingredients of the defensive policy might be on the offensive in that you have a vocational training program as a instrument to get people to change their jobs. When, for example, a type of textile industry is closing, there cannot be textile workers any more. The workers have to do something else, and they have to go into vocational training. You then go into vocational training, which has been part of our program for a long time. It is more important today than it was ten years ago, but it is an old program. That is the third factor that I would put on the balance.

**Senator Marsden:** You must have—I have seen it in Sweden, as in other countries—a cultural change with the generation of younger people who do not have the same attitudes towards work as their parents have—we all have that issue. Yet, somehow or other, young Swedish workers seem to be

## [Traduction]

ment touchés vers le milieu des années 70. Les industries sidérurgique, et minière entre autres, ont connu d'énormes difficultés. Du point de vue macro-économique, la situation a changé en 1983, après la grande dévaluation; grâce à la remontée du dollar américain et à notre politique anti-inflationniste, la valeur de nos exportations à l'échelle mondiale est aujourd'hui supérieure à celle de nos importations. Il est vrai toutefois que nous avons affiché un meilleur bilan l'an dernier que cette année.

**Le sénateur Marsden:** Nous vous remercions, messieurs, de cet exposé très intéressant. Comme vous le savez sans doute, en Amérique du Nord, nous avons lu de nombreux articles au sujet des programmes et politiques d'emploi de la Suède qui nous semblent extrêmement efficaces. Il est très intéressant de vous entendre expliquer leur organisation et dans quelle mesure ils donnent ou non des résultats satisfaisants.

J'aimerais revenir au dernier point qui a été abordé, soit votre concurrence à l'échelle internationale. Pourriez-vous nous expliquer comment les travailleurs suédois acquièrent leurs compétences et réussissent à fabriquer des produits d'une qualité aussi exceptionnelle? Comment êtes-vous parvenus à ce résultat, notamment dans les industries minière et sidérurgique, qu'il a fallu restructurer?

**M. Beckman:** Ce n'est pas une question facile que vous posez là. Je pense que cela s'explique essentiellement par le système scolaire général échelonné sur une douzaine d'années. Environ 93 p. 100 des jeunes Suédois vont à l'école durant 11 ans; il n'y a pratiquement pas de décrocheurs après les neuf premières années. Je pense que c'est un facteur important. Durant les deux dernières années, les étudiants reçoivent une formation classique dans un genre de lycée, c'est-à-dire un établissement d'enseignement secondaire pour ceux qui veulent aller à l'université. Il existe aussi des écoles secondaires de formation professionnelle pour certains types de travail ou secteurs d'emploi.

L'attitude des syndicats est aussi un facteur très important. Les syndicats suédois ne se sont jamais opposés à la restructuration ou à l'organisation de l'industrie. Il y a bien quelques exceptions à la règle, mais en général, ils sont en faveur d'une restructuration de l'industrie; cela fait en quelque sorte partie du contrat suédois.

Troisièmement, les programmes de formation prévus dans la politique de main-d'œuvre sont assez importants. La politique défensive est peut-être offensive dans la mesure où il existe des programmes de formation professionnelle qui permettent aux employés de changer d'emploi. Ainsi, lorsqu'une industrie textile ferme ses portes, les employés ne peuvent plus continuer de travailler dans ce secteur. Ils doivent faire autre chose et suivre des cours de formation professionnelle. La formation professionnelle fait partie de notre programme depuis longtemps. Elle est plus importante aujourd'hui qu'il y a dix ans, mais elle n'a rien de nouveau. C'est le troisième facteur, à mon avis.

**Le sénateur Marsden:** En Suède, comme ailleurs du reste, la jeune génération doit certainement avoir une mentalité différente; les jeunes n'ont sûrement pas la même attitude que leurs parents à l'égard du travail. Nous avons aussi ce problème ici. Il semble toutefois que sur le marché mondial, les jeunes tra-

[Text]

more competitive in the world marketplace than young Canadian workers—at least they are perceived that way. How have you dealt with that issue? What if you have a young person who is not interested in work; does not want to work; is not committed to work; and is not prepared to put in the training hours? What is the Swedish attitude or policy toward that, and how do you deal with it?

**Mr. Gustafsson:** One important factor in Sweden—apart from other countries I think—is that when young people start a job at the factory, and so on, they have high salaries. The employer must pay them, and it is an important stipulation.

**Senator Marsden:** That is interesting.

**Mr. Gustafsson:** But the costs for the entreprise are also a problem.

**The Chairman:** So what you are telling us is that you are competitive.

**Mr. Gustafsson:** Yes.

**Mr. Beckman:** It seems like we are, yes; that's right.

**Senator Marsden:** I would like to come back to the question of regional variation and how you have dealt with what we call—and I think you call it that also—employment equity issues, the integration of women into the work force. Certainly, people with disabilities have been integrated into your labour market.

If I recall correctly, one of your colleagues did some studies of porcelain factories in southern Sweden in which she discussed how women were integrated into what are essential rural factories located in small towns outside the main centres of Sweden. Do you have specific policies? If not, how do you ensure that people with disabilities—women and others—are integrated into small, local labour markets? How does that link to the regions?

**Mr. Beckman:** First, you have to remember what my colleague said, namely, that a substantial part of our labour market is public-oriented. The major part of that labour market is for women. If you look at the statistics, you can clearly see the change between 1965 or 1970 and 1980. We had a tremendous expansion of municipal and county council health care systems during 1965 to 1975, 1976, 1977, and employment for women was raised by 10 to 12 per cent during those years. The problem is dealt with to a high degree by public jobs. Also, in the industrial support schemes that we were talking about at the start, there is a clause about what is called "gender equality", or something like that. If you are not coping on equal terms with men and women, you have to have permission from the granting authority which is impossible today. That is the other point that we are left with.

**The Chairman:** Oh?

**Mr. Beckman:** Yes; it has been running since 1976. In the northern part of our country, it is difficult to get women into industry, so there have been a lot of exemptions from that clause. But it is in the books and it states that you have to treat them equally.

[Traduction]

vailleurs suédois soient plus concurrentiels, que les jeunes canadiens; c'est du moins l'impression que l'on a. Comment avez-vous réglé ce problème? Que faites-vous lorsqu'un jeune n'est pas intéressé à travailler, qu'il refuse de chercher du travail et qu'il n'est pas disposé à consacrer du temps à la formation? Quelle est la politique de la Suède à cet égard et comment réglez-vous ce problème?

**M. Gustafsson:** Contrairement à ce qui se passe ailleurs, en Suède, les jeunes qui commencent à travailler dans une usine touchent des salaires élevés. L'employeur doit bien les rémunérer; c'est une condition expresse.

**Le sénateur Marsden:** C'est intéressant.

**M. Gustafsson:** Mais les coûts qui en résultent pour l'entreprise sont aussi un problème.

**Le président:** Ce que vous nous dites, en fait, c'est que vous êtes concurrentiels.

**M. Gustafsson:** Oui.

**M. Beckman:** Il semble en effet que nous le soyons.

**Le sénateur Marsden:** J'aimerais reparler des différences régionales et de la façon dont vous avez réglé les problèmes touchant l'égalité d'accès à l'emploi ou l'intégration des femmes au marché du travail. Les handicapés sont certainement intégrés à votre marché du travail.

Si je me souviens bien, une des vos collègues a fait étude sur des fabriques de porcelaine du sud de la Suède; elle y explique comment les femmes ont été intégrées dans des entreprises essentiellement rurales, situées dans de petites villes à l'extérieur des grands centres de la Suède. Avez-vous une politique précise à cet égard? Sinon, comment vous assurez-vous que les handicapés, les femmes, sont intégrés dans les petits marchés du travail locaux? Quels liens y a-t-il avec les régions?

**M. Beckman:** Il faut d'abord se rappeler ce que mon collègue a dit: le secteur public représente une partie importante de notre marché du travail. Or, la majorité des emplois dans ce secteur sont occupés par des femmes. Si l'on examine les statistiques, on voit nettement le changement entre 1965 ou 1970 et 1980. Les services de santé des conseils de comtés et des municipalités ont connu une expansion extraordinaire de 1965 à 1975, 1976 et 1977, et durant ces années, le nombre d'emplois occupés par des femmes a augmenté de 10 à 12 p. 100. Dans une large mesure, ce sont les emplois dans le secteur public qui permettent de résoudre le problème. En outre, les programmes d'aide à l'industrie dont nous avons parlé au début, comportent certaines conditions quant à l'égalité des sexes. Il faut obtenir la permission des autorités qui accordent les subventions pour se soustraire à ces exigences, ce qui est impossible de nos jours. C'est une autre question qu'il nous reste à régler.

**Le président:** Oh?

**M. Beckman:** On a imposé ces conditions en 1976. Dans le Nord du pays, les entreprises ont toutefois de la difficulté à embaucher autant de femmes; beaucoup ne sont donc pas tenues de respecter cette condition. Mais théoriquement, elles doivent accorder un traitement égal aux hommes et aux femmes.



**[Text]**

I wish to touch on an issue that is also important here, namely the program for child care, which is a state sponsored or municipal program for child care. This has been one of the vehicles to get women out on the job market. If you look back through the years, you can see that the increase of women in the labour market, the increase in the public sector, the increase in child care and the increase of health care and primary care situated out in small villages are about the same and are parallel to each other. The large public sector, the child care programs, and also the overarching policy on equality have been contributing factors helping in that.

Of course, there are differences. If you look, for example, at the city and countryside areas with regard to the rates of employment in relation to women, they are false, in a way, too, because women on farms work but are not counted as being part of the labour force.

**Senator Marsden:** Can you comment a bit on people with disabilities in the labour market? Physical, mental health disabilities? You have also taken steps to integrate and train in many instances.

**Mr. Beckman:** I can comment on some points. First, our organization, or corporation if you like, has about 30,000 people employed in Sweden. These people work strictly in industries or in offices. This organization is run exclusively to take care of people who are, let us say, "beaten out of the labour market." They are people in lower tempo, special work areas, and things like that. It is a program which is run by a special corporation that has made up for that type of handicap.

We also have some other types of people who are working in the regular labour market, and the government is supporting their salaries. That is common in municipalities and state administration areas, where handicapped or mentally handicapped people are taken care of, to a minor degree, because they are working as a regular work force. That is subsidized by the state and is a program in which 5,000 or 6,000 people are working.

**The Chairman:** This brings us to the problem that people who criticize such schemes over here always raise, which is that you are creating a dual economy. If you start subsidizing wages, do you always subsidize those wages?

**Mr. Beckman:** Yes.

**The Chairman:** What happens to another commercial firm that is in the same field without subsidized wages? For example, firm A gets subsidized wages; firm B does not get subsidized wages. Do you have this problem? How do you solve it?

**Mr. Gustafsson:** Yes. May I first give you some information about the basic principle?

With their general powers, municipalities are entitled to subsidize private enterprises locally, but it has been discussed in principle that only particular enterprises can be subsidized; other enterprises do not qualify for subsidy. But municipalities

**[Traduction]**

Je veux aussi parler d'un aspect important, le programme de garderie parrainé par l'État ou les municipalités. C'est une des mesures qui a facilité l'intégration des femmes au marché du travail. On constate qu'au cours des années, le nombre de femmes sur le marché du travail et dans le secteur public et le nombre de services de garderies et de santé dans les petits villages ont augmenté de façon à peu près semblable et parallèle. Le grand nombre d'emplois dans le secteur public, les services de garderie et la politique rigoureuse au sujet de l'égalité ont été des facteurs importants.

Il existe évidemment des différences, notamment en ce qui concerne le taux d'emploi des femmes dans les villes et à la campagne. Ces données sont toutefois erronées dans une certaine mesure, car les femmes qui travaillent dans les fermes ne sont pas considérées comme faisant partie de la population active.

**Le sénateur Marsden:** Pouvez-vous nous parler des handicapés sur le marché du travail? Ceux qui souffrent de handicaps physiques et mentaux? Vous avez aussi pris des dispositions pour les intégrer, et leur donner une formation dans de nombreux cas.

**M. Beckman:** Je peux parler de certains aspects. Premièrement, il existe un organisme, ou une société, si vous préférez, qui s'occupe de quelque 30 000 employés eu Suède. Ceux-ci travaillent uniquement dans des entreprises ou dans des bureaux. Cet organisme s'occupe exclusivement de ceux qui sont, pour ainsi dire, les laissés pour compte du marché du travail. Il s'agit entre autres, de personnes qui fonctionnent plus lentement, qui travaillent dans des secteurs particuliers. Il y a donc un organisme spécial qui administre ce programme à l'intention des handicapés.

Nous aidons aussi d'autres personnes qui sont intégrées au marché du travail ordinaire; le gouvernement subventionne leurs salaires. Les municipalités et les administrations d'État emploient aussi des handicapés physiques ou mentaux, mais dans une moindre mesure, car ils sont intégrés à l'effectif ordinaire. Ce programme est subventionné par l'État et permet à 5 000 ou 6 000 personnes de travailler.

**Le président:** Ceux qui critiquent ces programmes ici disent toujours que l'on crée ainsi une double économie. Si vous subventionnez les salaires, les subventionnez-vous constamment?

**M. Beckman:** Oui.

**Le président:** Qu'advient-il d'une autre entreprise qui œuvre dans le même domaine et dont les salaires ne sont pas subventionnés? Qu'arrive-t-il par exemple si l'entreprise A obtient des subventions pour les salaires, alors que l'entreprise B n'en reçoit pas? Ce problème se pose-t-il? Comment le réglez-vous?

**M. Gustafsson:** Oui. Puis-je d'abord vous expliquer les principes de base qui régissent ce système?

Avec les pouvoirs généraux dont elles sont investies, les municipalités peuvent subventionner des entreprises privées locales; il a toutefois été établi que certaines entreprises peuvent être subventionnées, et d'autres non. Quoi qu'il en soit, les



[Text]

can support a particular enterprise if closure or cutbacks would mean heavy unemployment in the municipality. The principle is flexible, and it is a matter of a judgment call to decide when it is questioned. In general, through our municipal investments to build up the infrastructures allowed, it is important for employment in the fields of energy, communications, water supplies, land planning, and so on.

Municipalities, by local government acts, also have powers to undertake general measures on behalf of commerce and industry generally—also not for the benefit of one single undertaking, but all in order to stimulate economic development; for example, laying out of industrial estates, the provision of industrial facilities for hire, and so on. The important point is that municipalities are formulating the program so that all undertakings, all enterprises, can use it in the same way. Therefore the problem to which you are referring is not always so dangerous. It works.

**The Chairman:** So a town or a region which has employment problems will subsidize every enterprise in order to keep employment high?

**Mr. Gustafsson:** Yes. The important thing is that municipalities do not subsidize one special undertaking. They have powers to make arrangements which all undertakings, all enterprises, can use. In the economic crisis of the past few years municipalities increasingly have been concerned to encourage local enterprises, and in this connection even some individual firms have received financial support in various forms. But I admit that it has tended to widen this competence and restrict powers in this connection. However, a new report from the commission at home proposes no change in the law. I think we have solved the problem in many cases; but the risk you are talking about is a fact.

**Mr. Beckman:** Mr. Chairman, may I comment on the question of unfair competition between enterprises. We have had questions of unfair competition particularly in the north-south dimension. It is said that supporting industries in the north, in the regional development schemes, results in unfair competition to industries in the south. If you look at it on an annual basis, we had a higher level of support schemes, support of capital investments and subsidies, five years ago than we have today. So in some sort we have diminished our level or rates of subsidies in those schemes. The maximum now is about 50 per cent. That is one of the answers of the critique from the business community, that the support schemes are changing in that way. The other point is that you really have to take into your thinking, when you are discussing Sweden, the fact that if you do not have them in jobs, then you have to have them somewhere, because it is running up the budget either in social policy or health care policy. If we have one priority, it is that it is better to have people working than to have them on the streets or not integrated into society. If you take that policy as your first priority, you will arrive at such solutions.

Secondly, I would say that it is getting more difficult with this problem of unfair competition. Your precious neighbour south of the border is somewhat troubling policies even in Sweden by regulations and rules and things about unfair com-

[Traduction]

municipalités peuvent aider une entreprise si sa fermeture ou des licenciements risquent d'occasionner un taux de chômage élevé dans la municipalité. Le système est souple et l'on fait appel au sens commun quand le bien-fondé d'une décision est mise en doute. En général, nos investissements municipaux servent à mettre en place les infrastructures voulues et créent de l'emploi dans le domaine de l'énergie, des communications, de l'aménagement du territoire, et le reste.

Les administrations locales autorisent aussi les municipalités à prendre des mesures à l'intention des établissements commerciaux et de l'industrie en général, non au profit d'une entreprise en particulier, mais pour stimuler l'économie; les municipalités peuvent, par exemple, concevoir des plans d'aménagement industriel, louer des locaux commerciaux, etc. Ce qui importe, c'est que toutes les entreprises puissent bénéficier de l'aide des municipalités. Le problème dont vous avez parlé n'est donc pas aussi grave. Le système fonctionne bien.

**Le président:** Une ville ou une région qui a des problèmes de chômage subventionnera donc chaque entreprise pour maintenir un taux d'emploi élevé?

**M. Gustafsson:** Oui. Ce qui importe, c'est que la municipalité ne subventionne pas une entreprise en particulier. Elle peut toutefois prendre des mesures qui profiteront à toutes les entreprises. Durant la dernière crise économique, les municipalités se sont efforcées d'encourager les entreprises locales, et certaines ont reçu un appui financier sous diverses formes. Je reconnais toutefois qu'il y a eu, en général, un élargissement des compétences et une restriction des pouvoirs à cet égard. Quoi qu'il en soit, dans un rapport récent, une commission nationale propose de laisser la loi telle qu'elle est. Nous avons surmonté ce problème dans de nombreux cas, mais le risque dont vous parlez existe effectivement.

**M. Beckman:** Monsieur le président, puis-je parler de la concurrence déloyale entre les entreprises? Ce problème s'est posé, notamment entre le Nord et le Sud. Certains ont dit qu'en aidant les industries du Nord dans le cadre des plans de développement régionaux, on a créé une concurrence déloyale pour les industries du Sud. Si l'on examine les chiffres annuels, nos programmes d'aide, nos investissements et nos subventions étaient plus élevés il y a cinq ans qu'aujourd'hui. Nos taux de subventions ont, en quelque sorte, diminué. Ils sont maintenant d'environ 50 p. 100 au maximum. Les chefs d'entreprise qui critiquent ces programmes d'aide ont tendance à l'oublier. Il faut aussi se rappeler que si l'on n'investit pas des fonds pour la création d'emplois, il faut les investir à d'autres fins, soit pour des mesures sociales ou pour des soins de santé. La Suède préfère faire travailler les gens que de les laisser traîner les rues et vivre en marge de la société. Avec ce genre de priorité, on en arrive à de telles solutions.

Le problème de la concurrence déloyale est toutefois de plus en plus compliqué. Vos voisins du Sud perturbent quelque peu les politiques de la Suède avec les règles et règlements qu'ils appliquent et les mesures qu'ils prennent au sujet de la concu-

*[Text]*

petition and subsidies in our country—for example, steel companies, and things like that. But that is another question perhaps.

**The Chairman:** Are your profit margins generally smaller than in countries of the OECD or North America as a result of your policies?

**Mr. Beckman:** I would say that the question is impossible to answer, because the visible profit margins are not comparable. For example, if you go back to the question you put at the start—in, say, the private public dimension—you could diminish your visible profit margin by putting money away into a research development fund for the industry, into something called an innovation fund for trained personnel. You could put it into an investment fund. By that you could diminish your visible profit very easily. Then you could take out those funds some years later to make an investment somewhere in Sweden when you have profit which you can take out for an investment. I am not immediately prepared to make that comparison between countries, because it is impossible to say. It is also impossible because there are different branches of industry with different margins of profit.

As my last remark, let me say that the Swedish business community is very happy about the present profit margins. I believe the profit margins last year and the year before were sufficiently high for them to survive on a competitive basis.

**The Chairman:** Thank you very much. It was terribly kind of you to come here. We are honoured by your presence. We have learned a great deal about a system that works. I will give you a couple of figures which you might care to take with you. I will show you the calculations. Taking 1985 figures, the average earnings of unemployed Canadians in their last job was \$14,040 1985 Canadian dollars. When they became unemployed—which illustrates your point—they cost the three levels of government—that is federal, provincial and municipal—\$14,695 in transfer payments—that is, Unemployment Insurance—and in lost revenue for those governments, because they were spending less, because their Unemployment Insurance was much less than their wage. Moreover, when they were unemployed, they were no longer producing goods and services—goods and services which had been worth \$14,040 when they were working. That is how you calculate what they were producing, the wage that you paid them. You are perfectly right, it is a lot more expensive to have them unemployed than to employ them somewhere. I am most grateful to you. Again, we have been very honoured. The meeting is adjourned until tomorrow at 6 p.m.

The committee adjourned.

*[Traduction]*

rence déloyale et des subventions dans notre pays, par exemple dans le cas des entreprises sidérurgiques. Mais c'est peut-être un autre problème.

**Le président:** Vos marges bénéficiaires sont-elles généralement inférieures à celles des pays membres de l'OCDE ou de l'Amérique du Nord, compte tenu des lignes de conduite que vous avez adoptées?

**M. Beckman:** À mon avis, il est impossible de répondre à cette question, parce que les marges bénéficiaires visibles ne sont pas comparables. Revenons, par exemple, à votre question du début, dans le secteur privé et public; on peut diminuer la marge bénéficiaire visible en investissant plus d'argent dans un fonds de recherche pour l'industrie ou dans un fonds d'innovation à l'intention des spécialistes. On peut aussi placer de l'argent dans un fonds d'investissement. De cette façon, on peut très facilement diminuer ses profits visibles. On peut ensuite reprendre ces fonds quelques années plus tard et les investir ailleurs en Suède. Il m'est impossible de faire, d'emblée, une comparaison entre les pays. C'est d'autant plus difficile qu'il existe différents secteurs de l'industrie avec des marges bénéficiaires différentes.

En guise de conclusion, j'aimerais dire que les milieux d'affaires suédois sont très satisfaits de leur marge bénéficiaire actuelle. Je pense que ces deux dernières années, elle a été suffisamment élevée pour qu'ils puissent être concurrentiels.

**Le président:** Nous vous remercions infiniment d'avoir eu la gentillesse de comparaître devant notre comité. Nous sommes honorés de votre présence. Nous avons beaucoup appris au sujet d'un système efficace. J'aimerais vous présenter quelques données qui vous intéresseront peut-être. Je vous montrerai les chiffres. En 1985, le salaire moyen que touchaient les chômeurs canadiens dans le cadre de leur dernier emploi s'établissait à 14 040 \$ CAN, au taux de 1985. Quand ils se sont retrouvés au chômage, ce qui confirme ce que vous avez expliqué, ils ont coûté aux trois pouvoirs publics, c'est-à-dire le gouvernement fédéral, les provinces et les municipalités, 14 695 \$ en paiements de transfert, c'est-à-dire en prestations d'assurance-chômage, et en revenus perdus par les différents ordres de gouvernement; en effet, dans la mesure où les prestations d'assurance-chômage sont nettement inférieures au salaire qu'ils touchaient précédemment, les chômeurs dépensent beaucoup moins. De plus, ceux qui se sont retrouvés au chômage ont cessé de produire des biens et services d'une valeur de 14 040 \$. La valeur de ce qu'ils produisent équivaut en effet au salaire qu'ils touchent. Vous avez donc tout à fait raison de dire qu'il est beaucoup plus coûteux de laisser un citoyen en chômage que de lui trouver un emploi. Je vous suis extrêmement obligé. Je le répète, nous avons été très honorés de votre présence.

La séance est levée. Le comité suspend ses travaux jusqu'à 18 heures demain.

















*If undelivered, return COVER ONLY to  
Canadian Government Publishing Centre,  
Supply and Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

*En cas de non-livraison,  
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:  
Centre d'édition du gouvernement du Canada,  
Approvisionnement et Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

## WITNESSES—TÉMOINS

*From South Winnipeg Technical Centre:*

Mr. Ted Ramsay, Director.

*From Esso Resources Canada Limited:*

Mr. Hugh G. O'Neill, Manager, Human Resources Department;

Mr. James E. Lee, Operations Division Manager.

*From the Atlantic Provinces Economic Council (APEC):*

Mr. R. A. Stuart, President;

Dr. William M. Reid, Vice Chairman, and President of the University College of Cape Breton.

*From the Department of Vocational and Technical Training,  
Province of Nova Scotia:*

Mr. Wayne S. Doggett, Director, Planning and Evaluation Division.

*From the University of Lund, Sweden:*

Mr. Bjorn Beckman, Associate Professor, Department of Political Science;

Mr. Agne Gustafsson, Senior Assistant Professor.

*Du «South Winnipeg Technical Centre»:*

M. Ted Ramsay, directeur.

*D'«Esso Resources Canada Limited»:*

M. Hugh G. O'Neill, gérant du Département des ressources humaines;

M. James E. Lee, gérant de la Division des opérations.

*Du Conseil économique des provinces de l'Atlantique (CEPA):*

M. R. A. Stuart, président;

M. William M. Reid, vice-président et président de l'«University College of Cape Breton».

*Du «Department of Vocational and Technical Training» de la  
Nouvelle-Écosse:*

M. Wayne S. Doggett, directeur, Division de la planification et de l'évaluation.

*De l'Université de Lund, Suède:*

M. Bjorn Beckman, professeur associé, Département des sciences politiques;

M. Agne Gustafsson, professeur adjoint principal.



Second Session  
Thirty-third Parliament, 1986-87

Deuxième session de la  
trente-troisième législature, 1986-1987

## SENATE OF CANADA

## SÉNAT DU CANADA

*The Standing Senate Committee on  
Social Affairs, Science and Technology*

*Le Comité sénatorial permanent des  
Affaires sociales, des sciences et de la technologie*

*Proceedings of the Sub-Committee on*

*Délibérations du Sous-comité de*

# Training and Employment

# La formation et de l'emploi

*Chairman:*  
The Honourable PHILIPPE D. GIGANTÈS

*Président:*  
L'honorable PHILIPPE D. GIGANTÈS

Thursday, May 14, 1987

Le jeudi 14 mai 1987

Issue No. 8

Fascicule n° 8

**Eighth proceedings on:**

**Huitième fascicule concernant:**

Examination of the Consultation Paper on Training and  
the document entitled "Employment Opportunities:  
Preparing Canadians for a Better Future"  
and all other related questions

Étude du Document sur la formation et le document  
intitulé: «Occasions d'emploi: Préparation pour l'avenir»  
ainsi que toute autre question connexe

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)





## ORDERS OF REFERENCE

Extract from the Minutes of Proceedings of the Senate  
October 30, 1986:

The Honourable Senator Gigantès moved, seconded by the Honourable Senator Nurgitz:

"That the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology be authorized to study and report upon the Consultation Paper on Training, issued by the Department of Employment and Immigration, tabled in the Senate on 11th December, 1984, and the document entitled "Employment Opportunities; Preparing Canadians for a Better Future", tabled at the First Minister's Conference held in Regina, Saskatchewan, on 14th and 15th February, 1985;

That Papers and evidence taken on the subject and the work accomplished during the 1st Session of the 33rd Parliament be referred to the Committee; and

That the Committee report no later than December 1, 1987.

The question being put on the motion, it was—  
Resolved in the affirmative."

*Le greffier du Sénat*

Charles A. Lussier

*The Clerk of the Senate*

Extract from the Minutes of Proceedings of the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology  
Tuesday, 4th November 1986:

"The Committee took note of the motion adopted by the Senate on October 30, 1986 authorizing the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology to study and report upon the Consultation Paper on Training, issued by the Department of Employment and Immigration, tabled in the Senate on 11th December, 1984, and the document entitled "Employment Opportunities; Preparing Canadians for a Better Future", tabled at the First Minister's Conference held in Regina, Saskatchewan, on 14th and 15th February, 1985;

The Honourable Senator Marshall moved,—That a Sub-Committee on Training and Employment be established for this purpose.

The question being put on the motion, it was—  
Resolved in the affirmative.

The Honourable Senator Bonnell moved,—That the Committee Chairman and Vice-Chairman, as well as the Honourable Senators Gigantès, Robertson and Marsden form the said Sub-Committee and that the Honourable Senators Gigantès and Robertson be appointed Chairman and Vice-Chairman respectively; and that the said Sub-Committee be authorized to report from time to time to the Standing Committee.

## ORDRES DE RENVOI

Extrait des Procès-verbaux du Sénat du 30 octobre 1986:

L'honorable sénateur Gigantès propose, appuyé par l'honorable sénateur Nurgitz,

«Que le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie soit autorisé à faire enquête et rapport sur le document d'étude sur la formation, émis par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, déposé au Sénat le 11 décembre 1984 et le document intitulé: «Occasions d'emploi: Préparation pour l'avenir», déposé à la conférence des premiers ministres sur l'économie, tenue à Régina (Saskatchewan), les 14 et 15 février 1985;

Que les documents et témoignages recueillis à ce sujet et les travaux accomplis au cours de la 1<sup>re</sup> session du 33<sup>e</sup> Parlement soient déferés au Comité; et

Que le Comité fasse rapport au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre 1987.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

Extrait des Procès-verbaux du Comité sénatorial permanent des Affaires sociales, des sciences et de la technologie du mardi 4 novembre 1986:

«Le Comité prend connaissance de la motion que le Sénat a adoptée le 30 octobre 1986 autorisant le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie à faire enquête et rapport sur le Document d'étude sur la formation, émis par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, déposé au Sénat le 11 décembre 1984 et le document intitulé: «Occasions d'emploi: Préparation pour l'avenir», déposé à la conférence des premiers ministres sur l'économie, tenue à Régina (Saskatchewan), les 14 et 15 février 1985;

L'honorable sénateur Marshall propose,—Qu'un Sous-comité de la formation et de l'emploi soit établi à cette fin.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

L'honorable sénateur Bonnell propose,—Que le président et le vice-président du Comité, ainsi que les honorables sénateurs Gigantès, Robertson et Marsden soient membres dudit sous-comité et que l'honorable sénateur Gigantès et Robertson en soient les président et vice-président respectivement; et que ledit sous-comité soit autorisé à faire rapport à l'occasion au Comité général.

The question being put on the motion, it was—  
Resolved in the affirmative.”

La motion, mise aux voix, est adoptée».

*Le greffier du Comité*

Denis Bouffard

*The Clerk of the Committee*



## MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, MAY 14, 1987  
(12)

## [Text]

The Sub-Committee on Training and Employment of the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology met at 6:00 p.m., this day, the Chairman, the Honourable Senator Philippe D. Gigantès, presiding.

*Members of the Committee present:* The Honourable Senators Gigantès (1).

*Other Senator Present:* The Honourable Senator Hébert (1).

*In attendance:* Miss Christine Dearing, Research Coordinator.

*Also in attendance:* The Official Reporters of the Senate.

## Witnesses:

*From the Canadian Council of Technicians and Technologists:*

Mr. John D. Hood, President;

Mr. C. Charles Brimley, Executive Director.

*From Ryerson Polytechnical Institute:*

Dr. Joanne Harack, Program Director, Marketing Centre for Advanced Technology Education.

*From St. Francis Xavier University:*

Dr. Teresa MacNeil, Director, Extension Department and Professor of Adult Education.

*From the Canadian Council on Children and Youth:*

Mrs. Landon Pearson, President;

Mr. Brian Ward, Executive Director.

*From the Canadian Labour Congress:*

Ms. Nancy Riche, Executive Vice President;

Mr. Ron Lang, Director of Research and Legislation;

Mr. Kevin Hayes, National Representative, Policy and Planning/Research and Legislation Department.

The Committee, in compliance with its Order of Reference from the Senate dated October 30, 1986, resumed the examination of the Consultation Paper on Training and the document entitled "Employment Opportunities: Preparing Canadians for a Better Future" and all other related questions.

The witnesses made a statement and answered questions.

## PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 14 MAI 1987  
(12)

## [Traduction]

Le Sous-comité de la formation et de l'emploi du Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie se réunit aujourd'hui à 18 heures sous la présidence de l'honorable sénateur Philippe D. Gigantès (*président*).

*Membres du Comité présents:* L'honorable sénateur Gigantès (1).

*Autre sénateur présent:* L'honorable sénateur Hébert (1).

*Également présente:* M<sup>lle</sup> Christine Dearing, coordonnatrice de la recherche.

*Aussi présents:* Les sténographes officiels du Sénat.

## Témoins:

*Du Conseil canadien des techniciens et technologues:*

M. John D. Hood, président;

M. C. Charles Brimley, directeur général.

*Du «Ryerson Polytechnical Institute»:*

Mme Joanne Harack, directrice du programme «Marketing Centre for Advanced Technology Education».

*De L'Université St. Francis Xavier:*

Mme Teresa MacNeil, directrice, département de l'éducation permanente et professeur d'enseignement aux adultes.

*Du Conseil canadien des enfants et de la jeunesse:*

M<sup>me</sup> Landon Pearson, présidente;

M. Brian Ward, directeur général.

*Du Congrès canadien du travail:*

M<sup>me</sup> Nancy Riche, vice-présidente exécutive;

M. Ron Lang, directeur de la recherche et de la législation;

M. Kevin Hayes, représentant national, service des politiques et de la planification/recherche et législation.

Conformément à son ordre de renvoi du Sénat en date du 30 octobre 1986, le Comité poursuit l'étude du Document sur la formation et du document intitulé: «Occasions d'emploi: Préparation pour l'avenir», ainsi que toutes autres questions connexes.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

At 9:50 p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

*ATTEST:*

À 21 h 50, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

*ATTESTÉ:*

*Le greffier du Sous-comité*

Andrew N. Johnson

*Clerk of the Sub-Committee*

## EVIDENCE

Ottawa, Thursday, May 14, 1987

[Text]

The Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology Subcommittee on Training and Employment met this day at 6.00 p.m. to study training and employment.

**Senator Philippe Deane Gigantès** (*Chairman*) in the Chair.

**The Chairman:** Welcome, gentlemen. I shall introduce the people to whom you are speaking. On my left, the clerk of the committee, Mr. Andrew Johnson; on my right, Miss Christine Dearing. I am Philippe Deane Gigantès. I am Chairman of the subcommittee—excuse me, I was trying to promote myself.

I am glad you are here. I would like you talk for approximately 10 or 15 minutes and then after that we can have a conversation.

**Mr. John D. Hood, Canadian Council of Technicians and Technologists:** Mr. Chairman, ladies and gentlemen, I would like to thank you for allowing us to speak to you today. My name is John Hood. I am the President of the Canadian Council of Engineering Technicians and Technologists, and my associate is Charles Brimley. Mr. Brimley is the executive director of our council and he is located in our office here in Ottawa.

The Canadian Council of Technicians and Technologists—referred to as CCTT—is a federation of ten provincial professional associations, societies and corporations representing the interests of more than 35,000 registered engineering and applied science technicians and technologists in Canada. It is the goal of the council and its provincial associations to promote and maintain the highest possible standards in the practice of engineering and applied science technology in Canada. That goal directs us to the conclusion that, in order to improve Canada's economic performance and competitiveness, the country's technical communities, industry, government and educational institutions must work toward a common, long-term objective, which is:

The urgent need to continue and improve the development of our highly skilled human resources. Their expertise forms the foundations of our scientific and technological communities.

The council contends that it is our inability to accurately forecast human resource requirements that leads us into positions of inadequate or over-supply in our skilled workforce. The cyclical supply demand pattern with a profession such as nursing is a prime example of this problem.

The Canadian Council, in conjunction with the Canadian Occupational Projection System (COPS) of Employment and Immigration Canada have just completed a joint pilot project in Manitoba which developed and tested an occupational checklist for engineering technicians and technologists. The next phase of this joint agreement involves co-operation in the verification and national application of the pilot definitions

## TÉMOIGNAGES

Ottawa, le jeudi 14 mai 1987

[Traduction]

Le Comité permanent du Sénat sur les affaires sociales, la science et la technologie, Sous-comité de la formation et de l'emploi, s'est réuni aujourd'hui à 18 h pour traiter des questions relatives à la formation et à l'emploi.

**Le sénateur Philippe Deane Gigantès** (*président*) occupe le fauteuil.

**Le président:** Messieurs, soyez les bienvenus. Je vais vous présenter les personnes à qui vous allez vous adresser. À ma gauche, le greffier du comité, M. Andrew Johnson; à ma droite, M<sup>me</sup> Christine Dearing. Je suis Philippe Deane Gigantès et je préside le sous-comité—excusez-moi de me mettre ainsi de l'avant.

J'apprécie votre présence ici. Je voudrais que vous preniez la parole pendant 10 à 15 minutes environ et que nous ayons ensuite une discussion.

**M. John D. Hood, Conseil canadien des techniciens et technologues:** Monsieur le président, mesdames et messieurs, je voudrais vous remercier de nous laisser prendre la parole aujourd'hui. Je m'appelle John Hood et je suis président du Conseil canadien des techniciens et technologues. Mon adjoint est Charles Brimley. Il est le directeur exécutif de notre Conseil et travaille dans nos bureaux ici à Ottawa.

Le Conseil canadien des techniciens et technologues—désigné par le sigle CCTT—est une fédération de dix associations, sociétés et corporations provinciales professionnelles représentant les intérêts de plus de 35 000 techniciens et technologues agréés en génie et sciences appliquées au Canada. Le but du Conseil est de promouvoir et de maintenir les normes les plus élevées possible dans la pratique des techniques du génie et des sciences appliquées au Canada. Ce but nous amène à conclure qu'afin d'améliorer la performance économique et la compétitivité du Canada, les associations techniques, l'industrie, le gouvernement et les établissements d'enseignement canadiens doivent travailler à l'atteinte de l'objectif commun et à long terme suivant:

Le besoin urgent de continuer à améliorer le perfectionnement de nos ressources humaines de haute spécialisation. Leur expertise constitue le fondement de nos milieux scientifiques et techniques.

Le Conseil prétend que c'est notre incapacité à prévoir avec précision les besoins en ressources humaines qui nous conduit à connaître des problèmes d'effectifs inadéquats ou excédentaires avec notre main-d'œuvre spécialisée. La configuration cyclique de l'offre et de la demande chez les infirmières notamment est un excellent exemple de ce problème.

Le Conseil canadien, de concert avec le Système des projections des professions au Canada (SPPC), d'Emploi et Immigration Canada, vient tout juste d'achever un projet pilote au Manitoba, qui a consisté à dresser et à vérifier une liste de contrôle professionnelle des techniciens et technologues en génie. La prochaine étape de cet accord conjoint comportera des activités de coopération dans le but de vérifier et de mettre en



*[Text]*

and methods. By implementing a standardized national data base, the CCTT will be able to track both member and non-member populations across Canada, thus giving an accurate picture of the supply-demand for this career path. This data will be valuable, not only to the profession but to the industrial and educational sectors that it serves.

The CCTT recommends that the COPS data base be used as a standard model for the collection of national supply-demand data on all highly-skilled and semi-skilled professions.

**The Chairman:** Are you referring to the COPS data base from Employment and Immigration?

**Mr. Hood:** Yes.

**The Chairman:** They claim that they are incapable of forecasting accurately, and their track record proves it. They have never forecast accurately. I would love to be able to forecast accurately, but they never have been able to.

In Germany, in Austria, in France and in England, I was told by the equivalent organizations that they also cannot forecast accurately and, as the Austrian person put it, "Forecasting labour market demand for skills is like trying to perform long-range weather forecasting."

**Mr. C. Charles Brimley, Executive Director, Canadian Council of Technicians and Technologists:** Mr. Chairman, that is mainly a product of the amount of data that they can get. They have the system which can project, but without the appropriate collection of data. The numbers they get as the end product are only as valuable as what they put in. They do not collect data such as this, right now, and therefore they could not have a hope of projecting the demand for a skilled profession such as this one.

**The Chairman:** The Germans have very advanced data collection. It is all in the computer. You go to one of their employment centres. They will feed in your name and your qualifications and you will get a list of where there are demands for your skills. All employers report. They say they cannot do long-range forecasting that will tell you what kind of training to give, and they really have all the right data in their computers.

They found me a job on their computer right away, but they could not forecast five years ahead. Everyone, for instance, fell into the trap of the computer programmer where, for a while, all of us thought we were going to need computer programmers coming out of our ears. It turns out we do not.

**Mr. Hood:** The next point we would like to address is career counselling. One area of severe weakness in our present educational system is career counselling. It is imperative that strong career counselling programs are in place in order to strike a reasonable balance between the number of persons available to enter specific career areas and the number of positions avail-

*[Traduction]*

œuvre, au niveau national, les définitions et les méthodes du projet pilote. En recourant à une base de données nationale uniformisée, le CCTT sera en mesure de retracer les personnes membres et non membres dans l'ensemble du Canada et de nous donner ainsi un tableau précis de l'offre et de la demande pour cette carrière. Ces données seront non seulement précieuses pour la profession mais également pour les secteurs de l'industrie et de l'éducation.

Le CCTT recommande que la base de données du SPCC serve de modèle type pour la collecte de données nationales sur l'offre et la demande pour toutes les professions très spécialisées et spécialisées.

**Le président:** Faites-vous référence à la base de données du SPCC d'Emploi et Immigration?

**M. Hood:** Oui.

**Le président:** Ils se disent incapables de faire des prévisions précises et leurs résultats le prouvent. Ils n'ont jamais fait de prévisions précises. J'aimerais pouvoir prévoir avec précision mais ils n'en ont jamais été capables.

Des organisations équivalentes en Allemagne, en Autriche, en France et en Angleterre m'ont dit ne pas être également en mesure de faire des prévisions précises. Le représentant autrichien a même déclaré que «prévoir la demande du marché du travail en main-d'œuvre spécialisée est à peu près du même ordre que faire des prévisions météorologiques à long terme.»

**M. C. Charles Brimley, directeur exécutif, Conseil canadien des techniciens et technologues:** Monsieur le président, c'est principalement en raison de la quantité de données qu'ils peuvent réunir. Ils ont un système qui peut faire des projections mais c'est leur collecte de données qui n'est pas au point. Les chiffres qu'ils obtiennent en bout de ligne ne sont valables qu'en fonction des données qu'ils ont introduites. Actuellement, ils ne recueillent pas de données comme celles-ci et, par conséquent, ils ne peuvent pas espérer faire des projections de la demande pour une profession spécialisée telle que celle-ci.

**Le président:** Les Allemands sont très avancés du point de vue de la collecte des données. Tout est dans l'ordinateur. Allez dans un de leurs centres d'emploi. Ils vont y introduire votre nom et vos qualifications et vous donneront une liste des endroits où vos compétences sont en demande. Tous les employeurs s'y réfèrent. Ils disent aussi qu'ils ne peuvent pas faire de prévisions à long terme pour préciser quelle sorte de formation donner et ils ont pourtant toutes les données requises dans leurs ordinateurs.

Ils m'ont trouvé un emploi dans leur ordinateur mais ils ne peuvent pas faire de prévisions cinq ans à l'avance. Tout le monde, par exemple, a pensé devenir programmeur d'ordinateur, car il a été un temps où tous nous pensions que nous allions avoir un besoin criant de programmeurs. Mais cela n'a pas été le cas.

**M. Hood:** L'autre sujet que nous voudrions aborder est celui de l'orientation professionnelle, car c'est précisément une des graves lacunes de notre système d'enseignement actuel. Il est urgent de mettre en place des programmes efficaces d'orientation professionnelle afin de parvenir à un équilibre raisonnable entre le nombre de personnes prêtes à s'orienter dans tel

[Text]

able to prospective employees. Effective counselling programs will assist people in securing meaningful employment in areas suitable to their qualifications.

**The Chairman:** I am sorry, perhaps it is something I have eaten that has disagreed with me. How can you do proper counselling if you do not have a forecast of what the jobs will be?

**Mr. Hood:** Mr. Chairman, I teach at a community college in Sudbury. One of the problems that we have found is that a lot of the career counsellors in the high schools simply are not aware of a number of the professions: For instance, the profession that our members are part of, and that is engineering or applied science technician or technologists. Most of the high school teachers have a university background and are totally unfamiliar with the outcome of the community colleges.

**The Chairman:** Very well, thank you.

**Mr. Hood:** We believe then, Mr. Chairman, that the provincial ministries of education should develop a career data base in conjunction with Employment and Immigration Canada in order to co-ordinate the supply and demand for various career paths in science and technology. The CCTT, through its provincial constituent associations, is prepared to establish formal liaison channels with career counsellors and agencies involved in career counselling activities.

With properly developed federal-provincial liaison and monetary support, the Canadian Council believes that career counselling programs can be upgraded to provided appropriate and informed guidance to our future workforce.

Since engineering and applied science technologies are non-traditional career paths, they have shown a marked absence of women. Our national membership of 35,000 presently includes only a 6 per cent representation by women. The latest data for Statistics Canada indicates that only 10 per cent of the graduates from community colleges are women. The CCTT contends that only through improved counselling services at the secondary school level and an increased emphasis on maths and sciences, beginning at the primary school level, will the percentage of women in engineering or applied science technology be increased.

Lately, everyone is concerned about the impact of technological change. To date, constituent societies of the CCTT in B.C. and Alberta have completed studies assessing the effects of technological change on their members. The Canadian Council is presently working on a national study of this issue. Based on information collected to date, it is apparent that in order to be able to adapt to repeated change, technical personnel must develop a broad range of skills—both technical and interpersonal—to give them the flexibility to succeed in a changing work environment.

[Traduction]

domaine et le nombre de postes offerts aux futurs employés. Des programmes efficaces d'orientation professionnelle aideront précisément les gens à trouver des emplois intéressants dans les domaines correspondant à leurs qualifications.

**Le président:** Je suis désolé. Peut-être ne vous suis-je pas très bien. Comment pouvez-vous faire de la bonne orientation professionnelle si vous ne disposez d'aucune prévision quant au type des futurs emplois?

**M. Hood:** Monsieur le président, j'enseigne dans un collège communautaire à Sudbury et nous avons constaté qu'un grand nombre de conseillers en orientation professionnelle dans les écoles secondaires n'étaient même pas au courant d'un certain nombre de professions, notamment celle de nos membres, soit techniciens ou technologues en génie ou en sciences appliquées. La plupart des enseignants des écoles secondaires ont une formation universitaire et ignorent tout des collèges communautaires.

**Le président:** Très bien, je vous remercie.

**M. Hood:** Nous estimons donc, monsieur le président, que les ministres provinciaux de l'éducation devraient mettre au point une base de données sur les professions, en collaboration avec Emploi et Immigration Canada, afin de coordonner l'offre et la demande pour divers cheminement de carrière en science et en technologie. Le CCTT, par l'intermédiaire de ses associations provinciales, est prêt à établir des réseaux de communication officiels avec les conseillers en orientation et les organismes ayant des activités dans ce domaine.

Le Conseil canadien estime que l'octroi d'une aide financière et l'établissement de bonnes relations fédérales-provinciales permettront d'améliorer les programmes d'orientation professionnelle dans le but de fournir à notre future main-d'œuvre des conseils appropriés et éclairés.

Les techniques du génie et des sciences appliquées n'étant pas des cheminements de carrière traditionnels, on y constate une absence marquée de femmes. Les femmes ne représentent que 6 p. 100 de nos effectifs nationaux actuels qui sont de 35 000 membres. Les dernières données de Statistique Canada montrent que seulement 10 p. 100 des diplômés des collèges communautaires sont des femmes. Le CCTT prétend que c'est seulement grâce à de meilleurs services d'orientation, au niveau des études secondaires, et grâce à l'importance accrue accordée aux sciences et aux mathématiques, dès le primaire, que le pourcentage de femmes dans les domaines du génie et des sciences appliquées augmentera.

Les répercussions des changements technologiques sont devenues l'affaire de tout le monde. Jusqu'à maintenant, les sociétés membres du CCTT en C.-B. et en Alberta ont effectué des études destinées à évaluer les incidences du changement technologique sur leurs membres. Le Conseil canadien est en train de faire une étude à ce sujet à l'échelle nationale. Si l'on en croit les données réunies jusqu'ici, le personnel technique doit, pour s'adapter à des changements répétés, s'équiper d'une vaste gamme de connaissances à la fois techniques et interpersonnelles, afin d'avoir la polyvalence nécessaire pour réussir dans un milieu de travail changeant.



## [Text]

With respect to post-secondary funding, the CCTT is extremely concerned about the steady erosion in the quality of post-secondary education due to concomitant decreases in sustaining funds. Community colleges, technical institutes and universities face serious problems in the future because of their inability to purchase "state of the art" teaching equipment. Canada must make certain that technical education keeps its technologists, technicians, scientists and engineers at the leading edge in their respective professions. It is imperative that governments in Canada see the urgent need for updating capital equipment in institutions, training highly-skilled personnel.

The CCTT agrees with the recent recommendation of the Canadian Advanced Technology Association on a symposium to address under-funding. However, the Canadian Council believes the symposium should include all post-secondary education and not just university education.

As I pointed out earlier, the Canadian Council of Technicians and Technologists is committed to the development of our intellectual capital by ensuring the highest possible standards for engineering and applied science technology education. It is imperative that the educational programs in engineering and applied science technologies offered at colleges and institutes of technology are current and meet a minimum standard of excellence.

One means of assuring the quality of engineering and applied science technology programs is through the process of accreditation. To this end, the CCTT has established, as a standing committee, the Canadian Technology Accreditation Board. The CTAB mandate includes the development of national reference standards for member certification and for the accreditation of engineering and applied science technology programs offered at community colleges and technical institutes across Canada.

Technology programs should be accredited in order to identify for prospective students, counsellors, parents and employers, those programs which meet a minimum national reference standard as set by the profession.

It is our experience that the impartial external review—accreditation—of programs tends to stimulate curriculum improvement and the development of new technology programs.

The CCTT maintains that without an education system which strives for currency and excellence, Canada can never hope to produce the skilled human resources to man the continued and increasing need for research and development.

The CCTT recommends the close examination of mandatory accreditation of educational programs in all areas of engineering and technology. Only by detailed examination of our present system of education can we hope to improve our

## [Traduction]

En ce qui concerne le financement des études postsecondaires, le CCTT se dit extrêmement préoccupé par la baisse constante de la qualité de l'enseignement postsecondaire en raison de la diminution concomitante des subventions de soutien. Les collèges communautaires, les instituts techniques et les universités vont faire face à de graves problèmes dans le futur étant donné leur impossibilité à acheter du matériel pédagogique de pointe. Le Canada doit s'assurer que les techniciens, les technologues, les scientifiques et les ingénieurs reçoivent une formation technique de pointe dans leurs domaines respectifs. Il est essentiel que les gouvernements provinciaux voient combien il est urgent de mettre à jour le capital d'exploitation des institutions et de former du personnel très spécialisé.

Le CCTT se dit d'accord avec la récente recommandation de l'Association canadienne de technologie avancée d'organiser un colloque sur le sous-financement. Toutefois, le Conseil canadien pense que le colloque devrait porter sur tout l'enseignement postsecondaire et pas seulement sur l'enseignement universitaire.

Comme je le faisais remarquer il y a quelques instants, le Conseil canadien des techniciens et technologues s'est engagé à promouvoir notre capital intellectuel en veillant à l'application des normes les plus élevées possible dans l'enseignement des techniques du génie et des sciences appliquées. Il est urgent que les programmes en techniques du génie et des sciences appliquées offerts dans les collèges et les instituts de technologie soient à la fine pointe dans ces domaines et répondent à des normes d'excellence minimales.

Le processus d'accréditation est justement un des moyens de s'assurer de la qualité des programmes en techniques du génie et des sciences appliquées. A cette fin, le CCTT a créé, à titre de comité permanent, le Conseil canadien d'accréditation en technologies (CCAT) dont le mandat est de fixer les normes de référence nationales pour l'agrément des membres et l'accréditation des programmes en techniques du génie et des sciences appliquées offerts dans les collèges communautaires et les instituts techniques de l'ensemble du Canada.

Il faudrait que les programmes de formation technique soient accrédités pour qu'on puisse indiquer aux futurs étudiants, aux conseillers, aux enseignants, aux parents et aux employeurs les programmes qui répondent à la norme de référence nationale minimale fixée par la profession.

Nous avons constaté, par expérience, qu'un examen externe impartial des programmes—l'accréditation—avait tendance à stimuler l'amélioration du programme d'études et l'élaboration de nouveaux programmes techniques.

Le CCTT maintient que, sans un système d'enseignement qui j'efforce d'atteindre l'excellence et de rester à la fine pointe des connaissances, le Canada ne peut espérer former les ressources humaines spécialisées dont il a besoin pour répondre à la demande croissante et continue dans les domaines de la recherche et du développement.

Le CCTT recommande d'étudier de près l'accréditation obligatoire des programmes d'enseignement dans tous les domaines du génie et de la technologie. Seule une analyse détaillée de notre système d'enseignement actuel peut nous permettre d'améliorer notre capacité à former des ressources



*[Text]*

ability to develop skilled human resources that will ensure our competitiveness in the international marketplace.

The CCTT believes that no one sector has sole responsibility for training and that:

1. individuals must commit themselves to the concept of life-long learning;
2. schools should be committed to remaining current with respect to equipment used and curricula taught;
3. governments should commit to a sustained funding base, adequate to supply the educational system with state of the art technical training equipment and personnel.

Governments should also ensure that outdated legislative restrictions such as provincial legislation governing the practice of engineering architecture, forestry, and so forth, do not artificially restrict career paths of practitioners based on their graduation from a community college rather than a university.

4. The business sector should commit to a strong professional development component in the benefits packages offered to their employees.

5. Professional associations should assist their memberships and industry by jointly offering appropriate training and development seminars and workshops.

At this point I would like to divert from the prepared paper. While on the airplane this morning I gave serious thought to why Canada seems to be lagging behind other nations in the adoption of new technologies. We certainly have the wealth, the natural resources and the human resources.

It then came to me that one of our problems is that in many areas we are bound by traditional culture values, and institutions that have a vested interest in maintaining the status quo. For instance, over the past ten years I have been involved in attempting to force changes in professional legislation governing the practice of engineering in Canada. Throughout that time a great deal of resistance had been mounted by the traditional professional associations which have a vested interest in maintaining the monopoly they have on the practice of the profession.

When one considers that those monopolies were bestowed in the early 1900s, it is easy to see why Canada is hindered in entering the new era.

Earlier I mentioned the importance of accreditation of academic programs to maintain relevancy. In at least one province in Canada the provincial government has specifically disallowed the community colleges from involvement in accreditation with the profession representing the graduates.

*[Traduction]*

humaines spécialisées qui garantiront notre compétitivité sur les marchés internationaux.

Le CCTT estime qu'aucun secteur n'a l'unique responsabilité de la formation et que:

1. les individus doivent se rallier au concept de l'éducation permanente;
2. les écoles doivent s'engager à rester à la fine pointe en ce qui a trait au matériel pédagogique utilisé et aux programmes d'études enseignés;
3. les gouvernements doivent s'engager à fournir au système d'enseignement une base de financement soutenue pour que ce dernier puisse se doter du personnel le plus qualifié et du matériel de formation technique le plus perfectionné.

Les gouvernements doivent également veiller à ce que les contraintes périmées, telles les législations provinciales régissant la pratique des professions d'architecte, d'ingénieur forestier, etc., ne viennent pas entraver artificiellement les cheminements de carrière des membres de ces professions diplômés d'un collège communautaire plutôt que d'une université.

4. Le secteur des affaires doit s'engager à assurer sérieusement le perfectionnement professionnel de son personnel dans le cadre des régimes d'avantages sociaux qu'il leur offre.

5. Les associations professionnelles devraient aider leurs membres et le secteur industriel en leur offrant de participer conjointement à des séminaires et à des ateliers de formation et de perfectionnement.

Je voudrais ici m'éloigner quelque peu du document que j'ai préparé. Ce matin, dans l'avion, je me suis sérieusement demandé pourquoi le Canada semblait être à la remorque d'autres pays en ce qui concerne l'adoption des nouvelles technologies, alors qu'assurément nous possédons la richesse, les ressources naturelles et humaines.

Il m'est alors apparu évident que l'un de nos problèmes tenait au fait que, dans de nombreux domaines, nous sommes freinés par nos valeurs culturelles traditionnelles et par les institutions qui ont un intérêt acquis à maintenir le statu quo. Par exemple, au cours des dix dernières années, j'ai participé aux tentatives visant à imposer des changements la législation professionnelle régissant la pratique de la profession d'ingénieur au Canada. Pendant toutes ces années, les associations professionnelles qui ont un intérêt marqué à conserver leur monopole sur la pratique de la profession nous ont opposé une ferme résistance.

Si l'on considère que ces monopoles ont été accordés au tout début des années 1900, il est facile de comprendre pourquoi le Canada éprouve des difficultés à entrer dans une ère nouvelle.

J'ai souligné plus tôt l'importance de l'accréditation des programmes d'études dans le but d'en maintenir la pertinence. Pourtant, dans une province canadienne au moins, le gouvernement provincial a expressément interdit aux collèges communautaires de demander l'accréditation dans la profession représentant les diplômés.

## [Text]

There are also federal government rules regarding funding, research and development which require university and/or industrial participation. Why are community colleges prevented from receiving grants to do applied research? This nation was founded on free enterprise and developed by individuals with the entrepreneurial spirit. It is extremely important that we do not limit that entrepreneurial spirit. We would then ask that all levels of government review legislation that restricts or prevents the effective use of all of our human resources by industry and prevents or limits segments of society from honest competition with established groups. One way to do this is to require the inclusion of sunset clauses in all such legislation. Such clauses would require that the legislation be justified every so many years.

It has been our experience that it is extremely difficult to change or rescind legislation once it has been established. We believe that it is in the best interest of all Canadians that our human resources be efficiently utilized and that Canada can no longer support groups with a vested or selfish interest in maintaining the status quo.

Finally, I should like to address the topics of consultation, collaboration and team work.

The Canadian Council believes that through the collaboration of community colleges and technical institutes, universities, industry and governments, Canada can train and utilize its existing skilled technical resources without "re-inventing the wheel".

References to the existence, availability and usefulness in this regard have been noted in:

- (a) The report from the National Science and Technology Policy Forum, Winnipeg, June, 1986.
- (b) The final report of the CATA National Technology Policy Round Table, January, 1987.
- (c) The Science Council of Canada's major study on industry collaboration to be completed in 1987.

The Winnipeg Forum report notes that:

Research excellence should not be considered the exclusive preserve of the universities. It can also flourish in community colleges, government laboratories, and industrial research centres.

The Forum also stated that:

Community colleges should do more to help industry develop new products. Practical involvement in product development would assist the colleges to train the technicians and technologists Canada needs to make greater use of technology.

The Canadian Advanced Technology Association Policy Round Table Report notes that:

## [Traduction]

Il existe également des règlements du gouvernement fédéral sur le financement, la recherche et le développement qui exigent la participation de l'industrie ou de l'université. Pourquoi les collèges communautaires ne peuvent-ils recevoir des subventions pour faire de la recherche appliquée? Ce pays a été fondé sur la libre entreprise et a été développé par des individus possédant l'esprit d'entreprise. Il est extrêmement important que nous ne l'entravions pas. Nous demandons donc que tous les paliers de gouvernement revoient la législation qui restreint ou empêche l'utilisation efficace de toutes nos ressources humaines par l'industrie et qui empêche ou limite des secteurs de la société de faire honnêtement concurrence à des groupes établis. Un des moyens d'y parvenir consisterait à inclure des mesures de temporisation dans toutes ces législations. Ces mesures exigeraient que la législation soit justifiée tous les tant d'années.

Nous savons par expérience qu'il est extrêmement difficile de modifier ou d'abroger les lois une fois celles-ci instaurées. Nous estimons, cependant, qu'il est dans l'intérêt de tous les Canadiens que nos ressources humaines soient efficacement utilisées. De plus, le Canada ne peut tolérer plus longtemps que des groupes s'abritent derrière des intérêts acquis ou égoïstes pour maintenir le statu quo.

Finalement, je voudrais aborder des sujets tels que la consultation, la collaboration et l'esprit d'équipe.

Le Conseil canadien pense que, grâce à la collaboration entre les collèges communautaires, les collèges et les instituts techniques, les universités, l'industrie et les gouvernements, le Canada peut former et utiliser ses ressources existantes en personnel spécialisé sans avoir «à réinventer la roue».

Il a été fait allusion à l'existence, la disponibilité et l'utilité de ces ressources dans les documents suivants:

- a) Le rapport de la Conférence nationale sur la politique scientifique et technologique, Winnipeg, juin 1986.
- b) Le rapport final de la Table ronde de l'ACTA concernant la politique nationale de technologie, janvier 1987.
- c) L'étude majeure entreprise par le Conseil des sciences du Canada sur la collaboration entre l'industrie et les collèges communautaires qui sera terminée en 1987.

Dans le rapport de la Conférence de Winnipeg, il est souligné que:

la recherche de l'excellence ne devrait pas être considérée comme la chasse gardée exclusive des universités. Elle peut également donner d'excellents résultats dans les collèges communautaires, les laboratoires gouvernementaux et les centres de recherche industrielle.

A cette même Conférence, il a également été déclaré que:

les collèges communautaires devraient davantage aider l'industrie à mettre au point de nouveaux produits. En participant activement au développement des produits, les collèges pourraient former les techniciens et les technologues dont le Canada a besoin pour faire davantage appel à la technologie.

Le rapport de la Table ronde de l'Association canadienne de la technologie avancée note que:

## [Text]

At the university and college levels, greater experimentation with co-operative education should be encouraged.

And further that:

Industry contact also has to be extended throughout the entire education chain . . . in such things as targeting curriculum reform, assisting with teacher training needs, and helping shape the career orientation of students.

The Canadian Council would like to see the nation-wide development of collaborative efforts similar to the Ottawa-Carleton Research Institute where facilities and expertise are drawn from industry, university and college environments in order to produce high quality R&D efforts.

Even the Science Council of Canada has recently expanded its study on universities responding to industry needs by including a paper entitled: "Community College Collaboration with Industry".

In conversation with the Science Council, they felt that their original focus was too narrow in not including the college sector.

To summarize, the Canadian Council believes that:

—for Canada to compete successfully in extremely competitive world markets, we will have to employ Teams composed of individuals highly trained in theoretical and applied science, as well as individuals highly skilled in management, and further, Team leadership should be based on ability and not on outdated legislative restrictions such as those governing the practice of engineering, architecture, forestry, etcetera.

Again, Mr. Chairman, thank you for allowing us this opportunity. We would be pleased to respond to any questions.

**The Chairman:** Thank you. I would like to introduce my colleague, Senator Jacques Hébert.

**Le président:** Est-ce que vous avez des questions à poser à ses messieurs, sénateur Hébert?

**Le sénateur Hébert:** Pour l'instant non, parce que j'arrive.

**The Chairman:** I will allow Miss Dearing, the Research Coordinator, to ask some questions.

**Miss Christine Dearing, Research Coordinator:** The first question I have is with respect to accreditation. At what level would you want that accreditation to take place, nationally, provincially or based on sectors, and by whom would those accreditations take place?

**Mr. Hood:** Currently in most of the provinces of Canada the accreditation, first of all, for university programs, is carried out by the Canadian Council of Professional Engineers. When it comes to community colleges and schools of technology, in a number of the provinces the accreditation is currently carried

## [Traduction]

aux niveaux universitaire et collégial, il faudrait davantage encourager les expériences d'enseignement en alternance.

Et également que:

Les contacts avec l'industrie doivent également être établis à n'importe quel niveau du système d'enseignement . . . pour traiter de sujets tels que la réforme des programmes d'études, les besoins de formation des enseignants, l'orientation professionnelle des étudiants.

Le Conseil canadien aimerait que des efforts de collaboration soient déployés à la grandeur du pays et qu'ils s'inspirent du modèle de l'Institut de recherche Ottawa-Carleton, où les installations et l'expertise sont fournies par les milieux industriels, universitaires et collégiaux, afin de produire des activités R&D de grande qualité.

Même le Conseil des sciences du Canada a récemment élargi son étude sur les universités répondant aux besoins de l'industrie en la complétant par un document intitulé: «Collaboration entre les collèges communautaires et l'industrie».

Le Conseil des sciences a trouvé que le sujet d'études initial était trop restreint si on n'y incluait pas le secteur collégial.

Pour résumer, le Conseil canadien estime que:

—pour faire avantageusement concurrence aux marchés mondiaux extrêmement compétitifs, le Canada devra faire appel à des équipes composées d'individus possédant une formation poussée, que ce soit dans le domaine théorique ou celui des sciences appliquées, ainsi qu'à des individus hautement qualifiés en gestion. De plus, le choix des chefs d'équipe devra être fonction des compétences et non de restrictions législatives périmées, telles celles qui régissent la pratique des professions d'ingénieurs, d'architecte, d'ingénieurs forestiers, etc.

Permettez-moi, monsieur le président, de vous remercier une nouvelle fois de cette occasion qui nous a été donnée de prendre la parole. Nous nous ferons un plaisir de répondre à toutes vos questions.

**Le président:** Merci. Permettez-moi de vous présenter mon collègue, le sénateur Jacques Hébert.

**The Chairman:** Do you have any questions for these gentlemen, Senator Hébert?

**Senator Hébert:** Not for the moment, I just got here.

**Le président:** Je demanderais à M<sup>lle</sup> Dearing, coordinatrice de la recherche, de poser quelques questions.

**Mlle Christine Dearing, coordonnatrice de la recherche:** Ma première question portera sur l'accréditation. A quel niveau voudriez-vous que cette accréditation ait lieu, au niveau national, provincial, sectoriel et par qui devrait-elle être faite?

**M. Hood:** Actuellement, dans la plupart des provinces canadiennes, l'accréditation, en ce qui concerne les programmes universitaires, est effectuée, en premier lieu, par le Conseil canadien des ingénieurs professionnels. En ce qui concerne les collèges communautaires et les écoles de technologie, dans un



*[Text]*

out by the associations which are members of our association, the Canadian Council of Technicians and Technologists. In one of the provinces, in Ontario, for instance, at one time accreditation was done of the programs, but it was rescinded for a number of years and currently is disallowed. Even if the community colleges decide for themselves that it would be a good idea to have groups come in and accredit the programs, they are not allowed to do this. We believe that the people who are best qualified to perform the accreditation are the people belonging to the professional associations that the students join upon graduation.

**The Chairman:** Are you saying to me that Ontario does not want a professional association to check into the curricula of its competence in community colleges?

**Mr. Hood:** Yes; which creates problems for—

**The Chairman:** Have they explained why?

**Mr. Brimley:** In fact, that occurred back in 1979. Until 1979, our group in Ontario was accrediting programs at the invitation of community colleges. At that point in time, the Ministry of Education decided that that was not appropriate and that the colleges themselves could maintain an appropriate standard without having an external group come in and look at the programs.

**The Chairman:** Have you noticed any difference in the standards as a result of that, any measurable difference?

**Mr. Brimley:** Here is a teacher from a college.

**Mr. Hood:** We believe so, yes. And from what I understand, the Ontario Association of Technicians and Technologists agree that there has been a decline in standards as well, yes.

**The Chairman:** Does one province which accepts your accreditation recognize the qualifications of someone from another province which also accepts your accreditation?

**Mr. Hood:** If they are members of the Provincial Technology Association, then they are accepted in another province. If they are not members of a provincial technology association, which reviews the individuals when they come into their association, then there problems are created. Generally, what would happen then, for instance, if someone was moving from one province to another and did not come from an accredited program, and was not a member of the provincial association in the province that he or she was coming from, the individual would possibly have to write examinations through the local provincial association.

**Miss Dearing:** On page 6 of your brief point number three states:

Governments should also ensure that outdated legislative restrictions such as provincial legislation governing the practice of Engineering, Architecture, Forestry, et cetera do not artificially restrict career paths of practitioners

*[Traduction]*

certain nombre de provinces, l'accréditation relève à l'heure actuelle des associations qui sont membres de notre association, le Conseil canadien des techniciens et technologues. Dans l'une des provinces, soit l'Ontario, par exemple, les programmes ont été accrédités, mais l'accréditation a été résiliée pendant un certain nombre d'années et à l'heure actuelle, elle n'est pas admise. Même si les collèges communautaires décident d'eux-mêmes qu'il serait bon que des groupes interviennent et accréditent les programmes, ils ne sont pas autorisés à le faire. Nous estimons que les gens les mieux qualifiés pour procéder à l'accréditation sont ceux qui appartiennent à des associations professionnelles auxquelles les étudiants adhèrent lorsqu'ils reçoivent leur diplôme.

**Le président:** Êtes-vous bien en train de me dire que l'Ontario refuse qu'une association professionnelle vérifie les programmes d'études qui relèvent de sa compétence dans les collèges communautaires?

**M. Hood:** En effet, cela crée des problèmes en ce qui concerne—

**Le président:** Ont-ils expliqué pourquoi?

**M. Brimley:** En fait, cela s'est produit en 1979. Jusque-là, notre groupe en Ontario accréditait des programmes sur l'invitation des collèges communautaires. À ce moment-là, le ministère de l'Éducation a décidé que cela n'était pas convenable et que les collèges eux-mêmes puissent respecter une norme appropriée sans qu'un groupe de l'extérieur vienne contrôler les programmes.

**Le président:** Avez-vous remarqué une différence, quelle qu'elle soit, dans les normes par suite de cette décision?

**M. Brimley:** Voici un enseignant de niveau collégial.

**M. Hood:** Nous croyons que oui en effet. Et d'après ce que je crois comprendre, l'Association ontarienne des techniciens et technologues convient que les normes ont également baissé, en effet.

**Le président:** Est-ce qu'une province qui accepte votre accréditation reconnaît les titres et qualités de quelqu'un d'une autre province qui accepte aussi votre accréditation?

**M. Hood:** S'ils sont membres de l'Association provinciale de technologie, ils sont alors acceptés dans une autre province. S'ils ne sont pas membres d'une association provinciale de technologie, qui revoit le cas des personnes désireuses d'adhérer à leur association, il y a alors des problèmes qui se posent. En général, ce qui se produirait alors, par exemple, si quelqu'un passait d'une province à l'autre et n'appartenait pas à un programme accrédité, et qu'il ne soit pas non plus membre de l'association provinciale de sa province d'origine, c'est que la personne devrait présumément passer des examens sanctionnés par l'association provinciale locale.

**Mlle Dearing:** A la page 6 de votre mémoire, on peut lire au point trois:

Les gouvernements devraient aussi s'assurer que les restrictions législatives périmées, comme celles contenues dans la loi provinciale régissant la pratique du Génie, de l'Architecture, de la Foresterie, etc., ne restreignent pas artificiellement les possibilités de carrière des praticiens

[Text]

based on their graduation from a community college rather than a university.

Could you expand on that a bit?

**Mr. Hood:** Up until a couple of years ago, I actually attended one of the hearings looking into provincial legislation into Ontario. I pleaded guilty to breaking the law with the Attorney General sitting there. It was a fact that I was breaking the law, because at that particular time, by doing the work that I was trained to do, engineering technology, I contravened the Professional Engineering Act. Since then, the act has been changed so that it is no longer illegal to do the work. However, a professional engineer must take responsibility for the work that is done.

We feel that our members are highly trained in areas of applied technology and we feel that it is demeaning for those individuals to do a job and have to bring it to somebody else to verify that the work was done properly.

**Miss Dearing:** Who sets the quality standards for your association?

**Mr. Hood:** It is basically the members of the association.

**Miss Dearing:** So you are satisfied with the level of standards that you demand within the association?

**Mr. Hood:** Yes. As a matter of fact, statements were made a few years ago by the Canadian Council of Professional Engineers that technicians and technologists today are equivalent to the engineers of 20 years ago—of course with upgraded standards meeting today's requirements.

Basically, the change related to the Sputnik race. Up until that time, most of the engineering programs trained engineers more in the applied sciences as opposed to the theoretical sciences. When both Canada and the United States got into the Sputnik race, programs changed in the universities and the engineering courses became more theoretical. That is also about the time when the community colleges were created. They filled the gap for the applied science individuals. We believe that most of the graduates coming from the community colleges are better trained to perform the daily applied science, for instance, the design work of low-rise structures; my area happens to be structural design. A lot of the people in engineering programs do not receive the same amount of training that our people do. However, if one of our members is to design something that he or she was trained to do in college, prior to it being constructed they would have to have approval of a professional engineer.

One of the primary concerns that we have is that that approval would not necessarily have to be from an engineer in the same discipline. It is not impossible for an electrical engineer to approve work done by a mechanical technologist.

[Traduction]

parce qu'ils détiennent un diplôme d'un collège communautaire et non d'une université.

Pourriez-vous donner quelques explications à ce sujet?

**M. Hood:** Il y a environ deux ans, j'ai moi-même assisté à une des auditions portant sur la législation provinciale en Ontario. J'ai plaidé coupable à l'accusation d'avoir enfreint la loi auprès du procureur général chargé de la cause. Il est indéniable que j'enfreignais la loi, parce qu'à ce moment-là, en accomplissant le travail pour lequel j'étais formé, soit les techniques du génie, je contrevenais à la Loi sur le génie professionnel (*Professional Engineering Act*). Depuis lors, la Loi a été modifiée de sorte qu'il n'est plus illégal d'accomplir ce travail. Toutefois, un ingénieur professionnel doit prendre la responsabilité du travail effectué.

Nous estimons que nos membres ont une formation supérieure dans les domaines de la technologie appliquée et nous estimons qu'il est dégradant pour ces individus de faire un travail et d'avoir à le soumettre à quelqu'un d'autre pour qu'il en vérifie la qualité.

**Mlle Dearing:** Qui établit les normes de qualité pour votre association?

**M. Hood:** Ce sont essentiellement les membres de l'association.

**Mlle Dearing:** Vous êtes donc satisfait du niveau des normes que vous exigez au sein de l'association?

**M. Hood:** Oui. En fait, le Conseil canadien des ingénieurs professionnels a déclaré il y a quelques années que les techniciens et technologues d'aujourd'hui sont l'équivalent des ingénieurs d'il y a 20 ans—naturellement en tenant compte des normes relevées qui répondent aux exigences d'aujourd'hui.

Essentiellement, le changement était en rapport avec la course au satellite. Jusqu'à cette époque, la plupart des programmes donnaient aux ingénieurs une formation davantage axée sur les sciences appliquées que sur les sciences théoriques. Lorsque le Canada et les États-Unis sont tous deux entrés dans la course au satellite les programmes ont changé dans les universités et les cours de génie sont devenus plus théoriques. C'est aussi vers la même époque que les collèges communautaires ont été créés. Ils répondaient aux besoins des gens qui s'intéressaient au domaine des sciences appliquées. Nous croyons que la plupart des diplômés des collèges communautaires sont mieux préparés à œuvrer dans le domaine courant des sciences appliquées courantes, par exemple la conception de structures de faible hauteur; je travaille justement dans le domaine de la conception structurale. Bien des gens qui participent à des programmes de génie ne reçoivent pas autant de publicité que les personnes qui œuvrent dans notre milieu. Toutefois, si l'un de nos membres doit concevoir quelque chose pour laquelle il a reçu une formation au collège, avant que la construction ne soit entreprise, il lui faudra l'approbation d'un ingénieur professionnel.

L'une de nos premières préoccupations est que l'approbation de devrait pas nécessairement être donnée par un ingénieur de la même discipline. Il n'est pas impossible pour un ingénieur en électricité d'approuver le travail effectué par un technicien en mécanique.

## [Text]

**The Chairman:** Is this at all parallel to what happens, say, with midwives, who in other countries are considered perfectly capable of helping a mother give birth, but here they must be supervised by a doctor?

**Mr. Hood:** Yes. As a matter of fact, in most other industrialized countries their technicians and technologists are given the right to practise.

**The Chairman:** Do any engineers take the applied technology courses rather than the theoretical ones and then join your association, as well as the P.Eng?

**Mr. Hood:** Oh, yes. Since you brought up that topic, I teach at a community college, Cambridge College in Sudbury. I have had a number of engineers take structural design courses from me because codes are changing, and so on. So I train these engineers, who then go out and would have to approve any work that I would do.

**Miss Dearing:** Do you give the members of your association a certificate?

**Mr. Hood:** Yes.

**Mr. Brimley:** Yes.

**The Chairman:** You said on page 3, the second paragraph:

The cyclical supply demand pattern with a profession such as nursing is a prime example of this problem.

Could you expand on that? What is it, do we train too many nurses and then not enough, and that sort of stuff?

**Mr. Brimely:** Yes.

**Mr. Hood:** Yes, exactly. We seem to get into a period where we have a shortage of nurses, and after that a number of young people go into nursing, and, after that we end up with an oversupply of nurses, yes.

**The Chairman:** Does that not happen everywhere at all times, such as in the construction of office buildings?

**Mr. Hood:** Oh, yes.

**The Chairman:** Somebody builds one and rents it successfully, then all the builders rush in and they all build buildings, and suddenly there is a glut and you cannot rent a square foot of space.

**Mr. Hood:** Yes, we believe that. No doubt that will always happen. However, we feel that if there was more forecasting done based on facts, we might be able to eliminate a certain amount of that, but, undoubtedly it will always happen.

**The Chairman:** I asked you that question before. I have been looking into it myself because I was into manpower planning for the Public Service Commission. I found that with the best of will, and even from some sectors of the economy where we got a considerable amount of information, and even from the

## [Traduction]

**Le président:** Cette situation est-elle semblable à celle des sages-femmes qui, dans d'autres pays, sont considérées comme parfaitement capables d'aider une mère à donner naissance alors qu'ici, elles doivent être supervisées par un médecin?

**M. Hood:** Oui. En réalité, dans la plupart des autres pays industrialisés, les techniciens et les technologistes reçoivent le droit d'exercer leur métier.

**Le président:** Y a-t-il des ingénieurs qui suivent des cours de technologie appliquée au lieu des cours théoriques et adhèrent ensuite à votre association, de même que la PE&G?

**M. Hood:** Oh, oui. Depuis que vous avez soulevé la question, j'enseigne à un collège communautaire, soit le collège Cambridge de Sudbury. Un certain nombre d'ingénieurs viennent suivre chez nous des cours de conception structural parce que les codes évoluent, et ainsi de suite. Je donne donc une formation à ces ingénieurs, qui retournent ensuite à l'extérieur et devraient approuver tout travail que je ferais.

**Mlle Dearing:** Donnez-vous un certificat aux membres de votre association?

**M. Hood:** Oui.

**Mr. Brimley:** Oui.

**Le président:** Au deuxième paragraphe de la page 3 vous avez dit:

Le caractère cyclique de l'offre et de la demande dans la profession d'infirmière constitue un bel exemple de ce problème.

Pourriez-vous nous donner plus de détails là-dessus? Voulez-vous dire que pendant une certaine période on forme trop d'infirmières et que par la suite on n'en forme pas assez?

**M. Brimley:** Oui.

**M. Hood:** Oui, c'est ça. À un moment donné, il semble y avoir une pénurie d'infirmières, et beaucoup de jeunes se lancent alors dans ce domaine si bien qu'on finit par avoir un surplus.

**Le président:** Ne s'agit-il pas là d'un phénomène courant qui touche tous les autres domaines, par exemple celui de la construction d'immeubles à bureaux?

**M. Hood:** Ah oui.

**Le président:** Si un entrepreneur bâtit un immeuble à bureaux et réussit à tout louer, tous les autres entrepreneurs se lancent aussitôt dans la construction d'immeubles du même genre, et on se retrouve vite avec une surabondance de bureaux au point qu'il devient impossible d'en louer un seul mètre carré.

**M. Hood:** Oui, c'est vrai et cela se produira toujours. Cependant, nous croyons que si les prévisions étaient davantage fondées sur des faits, nous pourrions éliminer une bonne partie de ces écarts entre l'offre et la demande, mais il est évident qu'on ne pourra jamais les éliminer complètement.

**Le président:** C'est une question que je vous ai déjà posée et sur laquelle je me suis penché pour avoir participé à certains travaux de planification de la main-d'œuvre dans la Fonction publique. Or, j'ai constaté que même avec la meilleure volonté du monde et en ayant en main les meilleurs modèles de planifi-



[Text]

public service where we could force people to give us information and with the best models—and, boy, we tried input, output, and we tried everything—all of the forecasts beyond one year fell flat on their face.

**Mr. Brimley:** You are suggesting that the Employment and Immigration projections to 1995 are not worth the paper they are written on?

**The Chairman:** Absolutely; and they will admit it themselves readily. They have to me.

**Mr. Brimley:** The people in the cops area certainly would not admit that to us.

**The Chairman:** There deputy minister admitted it in front of the subcommittee, did he not?

**Miss Dearing:** Yes.

**The Chairman:** Mr. John Edwards said that it is "voodoo"—

**Mr. Brimley:** Really.

**The Chairman:**—magic.

**Mr. Brimley:** I can't believe that the system that we have now, where we are not collecting any data and crystal balling, would be better than a system where we are collecting some sort of hard factual data and making at least an educated guess at what the supply and demand is. Right now, we are not collecting any information on any of the skill areas and, yet, the growth in those areas is substantial each year.

**The Chairman:** What happens in a situation such as the one that we find ourselves in where changes in technology are terribly rapid and are replacing skilled people suddenly and without previous knowledge?

I submit that the number of specialty welders is going to go down. In the automobile industry the number of ordinary welders is going down rapidly. Robots are being introduced everywhere. I would not be surprised if very soon you walked into the Senate chamber and saw some robots there. Actually, there are some there already.

**Mr. Brimley:** In fact, there have been a number of arguments on both sides of the problem that robots would replace a lot of people. As a matter of fact, for very skilled operations such as those done by technologists and technicians, it generates more jobs. If there are more robots, then you need more technicians and technologists to keep them operating.

I agree with you that the lower skilled jobs are disappearing to the benefit of the more highly skilled positions such as those held by technicians and technologists.

**The Chairman:** Look at what happened to watches. I had a very nice Longines and when I found it it was going to cost \$100 to have it repaired, then I bought an ordinary one for

[Traduction]

cation ainsi qu'un nombre considérable de données fournies par certains secteurs de l'économie et aussi par la Fonction publique—et Dieu sait si on tenait compte de tous les facteurs tels les intrants, les extrants et ainsi de suite—toutes les prévisions s'étendant au-delà d'un an tombaient à plat.

**M. Brimley:** Voulez-vous dire que les projections d'Emploi et d'immigration pour 1995 n'ont aucune valeur?

**Le président:** Absolument; et ils l'admettront facilement comme ils l'ont fait devant moi.

**M. Brimley:** Les gens qui s'occupent du Système de projections des professions au Canada (SPPC) ne l'admettraient jamais en notre présence.

**Le président:** Leur sous-ministre l'a fait devant le sous-comité, n'est-il pas vrai?

**Mlle Dearing:** Oui.

**Le président:** M. John Edwards a dit que cela tient du «voodoo»—

**M. Brimley:** Vraiment.

**Le président:**... de la magie.

**M. Brimley:** Je ne peux pas croire que le système actuel, dans lequel on n'utilise aucun mécanisme de collecte de données ou même de méthodes divinatoires, serait supérieur à un système où l'on recueille des données concrètes et précises tout en donnant ne serait-ce qu'une estimation approximative de l'offre et de la demande. À l'heure actuelle, on ne recueille pas de données sur les domaines de compétence et, pourtant, ces domaines connaissent chaque année un essor remarquable.

**Le président:** Qu'arrive-t-il dans une situation comme celle que nous vivons actuellement où l'évolution extrêmement rapide de la technologie fait que les travailleurs qualifiés se voient soudainement et sans préavis remplacés par des machines?

Je suis d'avis qu'il y aura une diminution du nombre de soudeurs spécialisés. Dans l'industrie de l'automobile, le nombre de soudeurs non spécialisés est déjà en train de diminuer rapidement. On installe des robots partout. Je ne serais pas surpris de voir très bientôt des robots ici même au Sénat. À vrai dire, on y en trouve déjà quelques-uns.

**M. Brimley:** En fait, les opinions sont partagées sur le problème des robots. Ils sont censés remplacer un grand nombre de travailleurs mais en réalité, dans des secteurs très spécialisés comme ceux où oeuvrent les technologues et les techniciens, la robotisation a plutôt pour effet de créer des emplois. Si le nombre de robots augmente, il nous faut évidemment plus de techniciens et de technologues pour assurer leur bon fonctionnement.

Je suis de votre avis lorsque vous dites que les emplois peu spécialisés sont en train de disparaître au profit de postes hautement spécialisés comme ceux qu'occupent les techniciens et les technologues.

**Le président:** Regardez ce qui est arrivé aux montres-bracelets. J'avais une très belle montre de marque Longines et lorsqu'on m'a demandé 100 \$ pour la faire réparer, j'ai décidé

[Text]

\$29.95. When this one breaks, then I will buy another of the same value. What has happened to the very skilled watchmakers?

**Mr. Hood:** In terms of Switzerland, if someone had been projecting what would happen, firms that were in the watchmaking business could have switched over earlier to the digital watchmaking business and possibly they could have saved a lot of firms and a lot of jobs.

We believe that, with some real information, we can prevent some of those things from happening whereas if we are not collecting any of the information and not making any projections, situations come upon us very suddenly.

**Miss Dearing:** We were told by an economist that, not only are we shifting to labour-saving capital, we are shifting to capital-saving capital meaning that as soon as we build a machine that is better than another one, another one comes out that is not only cheaper than the old machine but it does twice as much as the old machine did. That would seem to indicate that we are going to go to more highly trained people but fewer of them.

**The Chairman:** The point Miss Dearing is making is that there will be fewer machines to repair because each of those machines will be producing much more than its ancestor did.

**Mr. Hood:** That is possible if the manufacturing sector, or whatever sector you happen to be talking about, can afford to put the machine in place. Right now most of the manufacturing in Canada is having a very difficult time putting the least of the technologically advanced systems in place because of a capital problem. I do not see that we are going to leap-frog into a system such as you are suggesting. We cannot afford what we have now. We are certainly not going to be able to afford the lesser and the better because it will be more expensive.

**Miss Dearing:** But we are already doing it to a great extent.

**Mr. Hood:** I would suggest that we are doing it in a very limited sector such as the very large multinational organizations. The organizations, the businesses and small firms that are doing most of the hiring of people in this country are not getting into that in the same way as you are suggesting. They are just at the very first edge of computerization now and they cannot afford to drop that capital investment to buy the newest computer that is now available which makes the old one obsolete.

**The Chairman:** If they do not, they will sink.

**Mr. Hood:** Exactly, but they cannot.

**The Chairman:** So they will sink.

**Mr. Hood:** They are sinking.

**The Chairman:** And the people repairing their obsolete machines will also sink. What do we do about that?

[Traduction]

de m'en acheter une de moindre qualité pour 29,95 \$. Si celle-ci se brise, je n'aurai qu'à la remplacer par une autre du même prix. Que sont-ils devenus, les horlogers hautement spécialisés?

**M. Hood:** Si, en Suisse, on s'était donné la peine de prévoir l'évolution future du marché, les entreprises de fabrication de montres-bracelets auraient pu se lancer à temps dans la fabrication de montres à affichage numérique. Cela aurait peut-être sauvé beaucoup d'entreprises et aussi beaucoup d'emplois.

Nous croyons qu'il est possible d'éviter ce genre de situation en autant qu'on ait en main l'information nécessaire. Pour cela il nous faut recueillir des données concrètes et faire des projections sinon on risque de se trouver rapidement dans des situations difficiles.

**Mlle Dearing:** Un économiste nous a dit que notre société s'oriente non seulement vers des économies de main-d'œuvre mais aussi vers des économies d'immobilisations et que dès qu'une machine est remplacée par une autre plus perfectionnée, déjà une troisième est lancée sur le marché laquelle est non seulement moins chère mais aussi doublement plus efficace que la précédente. Cela voudrait dire que nous aurons besoin d'une main-d'œuvre hautement spécialisée mais aussi d'un moins grand nombre de spécialistes.

**Le président:** En d'autres mots, Mlle Dearing veut dire qu'il y aura moins de machines à réparer parce que chaque nouvelle machine produira beaucoup plus que le modèle précédent.

**M. Hood:** Cela est possible en autant que les entreprises du secteur manufacturier, ou tout autre secteur, aient les moyens de se doter de telles machines. À l'heure actuelle, la plupart des entreprises du secteur manufacturier au Canada éprouvent de sérieuses difficultés à automatiser leurs installations même avec les systèmes les plus abordables, et ce à cause d'un problème de fonds. Je ne vois pas comment nous adopterions un système comme celui dont vous venez de parler alors que nous n'avons même pas les moyens de nous offrir les systèmes actuellement disponibles. Et nous n'allons certainement pas acheter les deux systèmes car ce serait encore plus dispendieux.

**Mlle Dearing:** Mais on le fait déjà dans une très large mesure.

**M. Hood:** Je dirais qu'on le fait dans un secteur très limité, c'est-à-dire chez les grandes multinationales. Les sociétés, les firmes et les petites entreprises qui embauchent le plus de gens dans ce pays ne s'empresseront pas d'acheter ces systèmes de la façon dont vous le laissez entendre. Elles viennent à peine de commencer à s'informatiser et ne peuvent se permettre de perdre les sommes déjà investies pour aller acheter le dernier modèle d'ordinateur qui rend désuet celui qu'elles possèdent déjà.

**Le président:** Si elles ne le font pas, elles périront.

**M. Hood:** Exactement, mais il reste qu'elles n'ont pas les moyens d'acheter ces machines.

**Le président:** Alors elles périront.

**M. Hood:** C'est ce qui leur arrive déjà.

**Le président:** Et les gens qui réparent les vieilles machines de ces entreprises vont aussi se trouver sans emploi. Qu'est-ce qu'on fait pour remédier à la situation?

[Text]

**Mr. Hood:** I think not. They will take some training and be able to repair the newer ones.

**The Chairman:** But the newer ones are going to produce so much more each that they will need fewer repairmen.

**Mr. Hood:** I think this means that we have to ensure that the training is available for these individuals. Right now, training in this country is set up for young people. Someone out in the work force finds it almost impossible to go back and get further education. That is another thing we have been promoting. For instance, the graduates from the community colleges find that after they graduate there is only one place for them to go if they want further education and that is to move sideways into university. These are individuals who are not interested in or do not have the skills required for theoretical training but they are very well adapted to applied training. We have been promoting more schools like Ryerson where they have a Bachelor of Technology course, so that a technologist from a community college can move into that course.

In the future, we foresee that there will be a master's degree and a doctorate in technology which does not exist at the present time in this country.

**The Chairman:** You are now giving me the answer I was searching for. I questioned you somewhat insistently and aggressively and I was, perhaps, playing the devil's advocate because your testimony looks a lot more convincing if it has been tested by difficult questions.

**Miss Dearing:** I assume that within your association you have minimum standards, is that so?

**Mr. Hood:** Yes.

**Miss Dearing:** What provisions are there for upgrading those standards when technological change takes place?

**Mr. Hood:** We have two levels, we have a technician level and a technologist level within our association. In a number of the provincial associations, when a person applies for registration as a technician, if they receive the registration as a technician, they often get a list of requirements that they would have to meet to become registered as a technologist. They can pick up those requirements through community college or by self learning. We do provide the sufficient background information so the individual can self learn. There are examinations and the individual can write to become registered at the higher level.

One of the things we are taking a look at currently is a means of upgrading our members in the latest technology.

**The Chairman:** The field of accreditation of technicians by organizations is a very interesting one. This may be one of the avenues through which we can get some sorts of national standards.

[Traduction]

**M. Hood:** Je ne crois pas. Ces gens suivront des cours de recyclage pour pouvoir réparer les nouvelles machines.

**Le président:** Mais les nouvelles machines produiront tellement plus que les anciennes qu'on aura besoin de moins de techniciens pour les réparer.

**M. Hood:** Cela veut dire qu'il nous faudra offrir des cours de formation à ces personnes. À l'heure actuelle, les cours de formation au Canada sont conçus à l'intention des jeunes. Il est presque impossible pour quelqu'un qui est déjà sur le marché du travail de retourner à l'école et de recevoir une formation adéquate. La formation est une autre question que nous essayons de promouvoir. Par exemple, les diplômés des collèges communautaires qui désirent se perfectionner davantage n'ont qu'une place où aller, c'est-à-dire l'université. Or, ces personnes ne sont pas intéressées à recevoir une formation théorique ou n'ont pas les aptitudes nécessaires pour le faire. Par contre, elles sont parfaitement aptes à recevoir une formation pratique. Nous encourageons depuis quelque temps l'établissement d'autres écoles comme Ryerson, qui offre un programme de baccalauréat en technologie, afin de permettre à un plus grand nombre de diplômés de collèges universitaires de s'inscrire à un tel programme.

Nous prévoyons pour l'avenir la création d'un programme de maîtrise et de doctorat en technologie, programme qui n'existe pas à l'heure actuelle au Canada.

**Le président:** Vous êtes en train de me donner la réponse que je cherchais. Je vous ai questionné de façon insistante voire même agressive. D'une certaine manière, j'ai fait l'avocat du diable en vous posant des questions difficiles afin que votre témoignage soit beaucoup plus convaincant.

**Mlle Dearing:** Je présume qu'au sein de votre association vous avez des normes minimales, est-ce bien le cas?

**M. Hood:** Oui.

**Mlle Dearing:** Y a-t-il dans votre organisation des dispositions prévoyant de relever ces normes lorsque surviendront des changements technologiques?

**M. Hood:** Au sein de notre organisation, il y a actuellement deux niveaux de compétence, celui de technicien et celui de technologue. Dans certaines associations provinciales, lorsqu'une personne demande et obtient un certificat de technicien on lui remet une liste des connaissances qu'elle doit acquérir pour obtenir un certificat de technologue. Elle peut acquérir ces connaissances en suivant des cours dans un collège communautaire ou par des études personnelles. Nous fournissons la documentation nécessaire pour que la personne puisse apprendre par elle-même. Elle doit subir des examens et les réussir pour pouvoir accéder à un niveau supérieur.

Je dois ajouter que nous examinons actuellement certains moyens pour permettre à nos membres d'améliorer leurs connaissances dans la technologie de pointe.

**Le président:** L'accréditation ou reconnaissance professionnelle par certaines organisations est un domaine très intéressant. Il constitue peut-être l'une des voies qui nous mènera à l'établissement de certaines normes nationales.



*[Text]*

I do not know if we would be able to arrive at a German situation where labour, management, the provinces, the federal government and business all got together and agreed on the minimum qualifications necessary for 426 trades. Kids go into training at 16 years of age and do three years as apprentices on contract with an employer who must teach them those minimum criteria. Then if they pass an exam they receive a certificate which is recognized throughout Germany.

In this country we have the Red Seal Program for a few trades. It might be a long and cumbersome process and I have been looking for ways of short circuiting such a development and accreditation by respected professional associations who might create the standards especially if, say, the federal government gave some kind of blessing. If the accreditations were a little tougher to achieve, then they may have a little higher value. Perhaps, then, the provinces would feel pressure from their inhabitants to follow suit. Is this a wild suggestion or is it feasible?

**Mr. Hood:** It is something that we have been working towards. Five years ago, we created the Canadian Technology Accreditation Board. This is a sort of long-term goal of the Canadian Technology Accreditation Board, to make it national as opposed to provincial accreditation. The primary reason it is still provincial is that engineering legislation is provincial and our provincial associations register the members. But we do see that as a long-term goal, yes.

**The Chairman:** Which are the provinces, apart from Ontario, that give you problems?

**Mr. Brimley:** In terms of accreditation, I would say that the only other province which poses a difficulty—and it is not really a problem—is Quebec, in that the government of Quebec has basically said that there will only be one level of person. We have a two-level system, technician and technologist. In Quebec, only a technologist is allowed to be certified, and that is the higher level.

**Miss Dearing:** So technicians are one step below technologists?

**Mr. Hood:** We do not see the engineering team as being stacked up in that way. We prefer to see a technician, technologist, engineer or scientist more separately, one not being superior to another but each doing his own job. I should point out that, currently, accreditation in all of the provinces is really a voluntary thing. The provincial associations, at very little cost to the colleges that they are accrediting, take a look at the programs and either credit them or tell them why they are not being accredited. We produce a booklet every year which lists those programs that are accredited. What this means to the colleges is that if they are accredited, they can more easily attract students because they can point out that,

*[Traduction]*

Je ne sais pas si on arrivera un jour à avoir ici la même situation que l'on retrouve en Allemagne où les travailleurs et les gestionnaires ainsi que les entreprises et les gouvernements provinciaux et fédéral se réunissent pour établir d'un commun accord les qualifications minimales requises dans 426 métiers. Les jeunes commencent leur formation à 16 ans en travaillant à contrat comme apprentis chez un employeur qui doit veiller à ce qu'ils acquièrent ces qualifications minimales. Ensuite, ces apprentis doivent réussir un examen pour obtenir un certificat qui est reconnu partout en Allemagne.

Au Canada, nous avons le Programme du Sceau rouge qui s'applique à quelques métiers. Le processus peut être long et lourd et j'essaie de trouver des moyens de le contourner pour faciliter l'accréditation par des associations professionnelles reconnues qui pourraient établir les normes tout particulièrement si, disons, le gouvernement fédéral leur donnait sa bénédiction. Si l'accréditation était un peu plus difficile à obtenir, peut-être lui accorderait-on une plus grande valeur. Les provinces seraient peut-être alors forcées d'emboîter le pas sous la pression de l'opinion publique. Est-ce que ma proposition est irréaliste ou bien réalisable?

**M. Hood:** C'est une question sur laquelle nous avons travaillé il y a cinq ans. À ce moment-là, nous avons créé le Conseil canadien d'accréditation en technologie. L'accréditation au niveau national par opposition au niveau provincial est un objectif à long terme du Conseil canadien d'accréditation en technologie. Si cette question relève des provinces c'est avant tout parce que les lois dans ce domaine sont provinciales et que ce sont les associations provinciales qui octroient les certificats aux membres. Mais il reste que l'accréditation au niveau national reste un de nos objectifs à long terme.

**Le président:** Quelles provinces, à part l'Ontario, vous causent des problèmes?

**M. Brimley:** En matière d'accréditation, je dirais que la seule autre province qui nous cause des difficultés—et il ne s'agit pas vraiment d'un problème—est le Québec, du fait que le gouvernement de cette province a essentiellement déclaré qu'il n'y aurait qu'un seul niveau de compétence à l'intérieur de leur système. Notre système, par contre, comporte deux niveaux de compétence soit celui de technicien et celui de technologue. Au Québec, seuls les technologues peuvent obtenir un certificat, c'est-à-dire notre plus haut niveau.

**Mlle Dearing:** Cela veut dire que les techniciens sont d'un grade inférieur aux technologues, n'est-ce pas?

**M. Hood:** Nous ne classons pas les membres du groupe génie de cette façon-là. Pour nous, les techniciens, les technologues, les ingénieurs ou les scientifiques font partie de groupes différents et nous ne les considérons pas supérieurs les uns aux autres mais plutôt comme des gens compétents dans leurs domaines respectifs. Permettez-moi de souligner qu'actuellement l'accréditation dans toutes les provinces se fait vraiment sur une base volontaire. Pour un coût minimal, les collèges qui le désirent peuvent faire une demande d'accréditation aux associations provinciales qui, après avoir examiné leurs programmes, décident d'accorder ou non l'accréditation. Nous publions chaque année une brochure qui décrit les programmes qui sont reconnus. La reconnaissance d'un collège par une

[Text]

upon graduation, the students will be eligible to join the provincial technology association.

**The Chairman:** Have you any evidence, by way of surveys or anything like that, of the importance that an employer attaches to your accreditation?

**Mr. Hood:** They attach a lot of importance to it. We have noticed that more and more employers, when they are searching for a technician or a technologist, require that the person be a CET, which is a title that our members are entitled to use. It means Certified Engineering Technician or Certified Engineering Technologist, which indicates that that individual is certified and no doubt graduated from an accredited program or wrote examinations through the association.

**The Chairman:** Do you have any facts or figures to support this?

**Mr. Brimley:** We have only more informal surveys of newspapers, in which we see more and more advertisements for technical and technologist jobs that do stipulate that the person either be certified or be eligible for certification. They do not demand that someone be certified, but they want that person to at least come up to that standard. They are using the certification standards as their mark of approval.

**Mr. Hood:** I should point out that when a team goes to do an accreditation, although it may be composed of volunteers, it is made up of people from the industry. The last accreditation that was done, for instance, had on the team a professor from the University of Toronto and an individual who was a member of the Ontario association. That person was in no way involved with the association as a councillor or anything, he just happened to be a member and was working in industry. The teams, then, are only really organized by our association.

**The Chairman:** Gentlemen, we are grateful to you for appearing this evening. We will pursue your recommendations when we question witnesses from industry who will come before us, and we will also ask officials the same questions we have asked you. It seems that a good accreditation system leading to national standards is a way to create either the carrot, the stick or both by means of keeping standards up.

Honourable senators, our next witness is Ms. Harack from the Centre for Advanced Technology Education. We are very grateful that she has been able to come this evening. Madam, you have seen our list of concerns. Even though we question aggressively—especially Miss Dearing—you will be treated with deference, as your record deserves.

**Dr. Joanne Harack, Centre for Advanced Technology Education:** Thank you, Mr. Chairman. What I propose to do is to

[Traduction]

association provinciale présente certains avantages pour le collège car celui-ci peut attirer plus facilement des étudiants en leur mentionnant que, à la fin de leurs études, ils seront admissibles à adhérer à l'association provinciale de technologie.

**Le président:** Avez-vous des preuves, obtenues par des sondages ou tout autre moyen, de l'importance que les employeurs accordent à votre programme d'accréditation?

**M. Hood:** Ils y accordent une très grande importance. Nous avons remarqué que de plus en plus d'employeurs exigent, des techniciens ou technologues qu'ils cherchent à embaucher, un certificat CET qui est le titre que nos membres sont autorisés à utiliser. Il s'agit d'un certificat de technicien ou de technologue agréé qui prouve la compétence professionnelle de son détenteur et aussi que ce dernier est un diplômé d'un programme agréé ou qu'il a réussi les examens administrés par l'association.

**Le président:** Avez-vous des faits ou des chiffres à l'appui de ce que vous avancez?

**M. Brimley:** Nous n'avons que des preuves à caractère plutôt officieux, c'est-à-dire des offres d'emploi parues dans les journaux concernant des techniciens et des technologues et dans lesquelles on stipule que le candidat doit posséder un certificat ou être admissible à l'obtention d'un tel certificat. Les employeurs n'exigent pas que le candidat détienne obligatoirement un certificat, mais ils veulent que cette personne possède une compétence au moins équivalente à la norme. Les employeurs utilisent les normes d'accréditation comme leur principal critère d'acceptation.

**M. Hood:** Je dois souligner que lorsqu'une équipe s'apprête à faire une accréditation, même si les membres qui la composent sont des volontaires, ces personnes viennent du secteur de l'industrie. Lors de la dernière accréditation, par exemple, il y avait parmi les membres de l'équipe un professeur de l'université de Toronto et un membre de l'association de l'Ontario. Ce membre n'exerçait aucune fonction de conseiller ou toute autre fonction au sein de l'association dans l'industrie. Les équipes ne sont donc constituées que par notre association.

**Le président:** Messieurs, nous vous remercions sincèrement de vos témoignages présentés cet après-midi. Nous donnerons suite à vos recommandations lorsque nous interrogerons les représentants de l'industrie qui viendront témoigner devant nous, et nous leur poserons les mêmes questions que nous vous avons posées. Il semble qu'un bon système d'accréditation menant éventuellement à l'établissement de normes nationales constitue un bon moyen d'incitation ou de menace grâce au maintien de normes d'excellence.

Honorables sénateurs, notre prochain témoin est Mme Harack du Centre for Advanced Technical Education. Nous lui sommes très reconnaissants de sa présence ici cet après-midi. Madame, vous avez pu prendre connaissance des points que nous voulons aborder. Même si nous questionnons nos témoins de façon agressive—tout particulièrement Mlle Dearing—nous vous traiterons avec tout le respect que commande votre dossier.

**Mme Joanne Harack, Centre for Advanced Technical Education:** Merci, monsieur le président. Je me propose de vous



*[Text]*

speak briefly about the broad categories of adult vocational training and retraining, with particular emphasis upon where responsibility for such activity should fall and the sorts of reconstructed partnerships for training that are needed. They are required if Canada is to maintain and enhance the quality of life of all of its citizens. I realize that this is a tall order for a short presentation; needless to say, I would welcome the opportunity for a more informal exchange or for any interruptions.

The first characteristic of adult vocational training that I would like to call to your attention is that, like adult education generally, it is a voluntary activity. This is important because we have, as a society, tended to conceptualize programs, delivery systems, curricula and venue for training as extensions of our compulsory educational experiences, what are referred to as a process of building bigger desks. Then we wonder why so much of what is done in this area appears to be ineffective. This conceptual bias, which leads us to think of career change and retraining projects, for example, as "adults going back to school", is dangerously out of step, both with what we know about how adults learn most effectively and with the needs of business and industry. I think it is out of step, indeed, with our entire society. For it is a logical extension of this bias to presume that discussions about funding for training programs must focus upon formal educational institutions, be they schools, colleges or universities, public or private. The private sector, incidentally, is no more free of this bias than the rest of us, as evidenced by the number of corporate degree granting institutions which are being established in the United States, and which are really examples of trying to force an informal system or an informal phenomenon into a formal mode—that is, building bigger desks.

Why is our failure to comprehend the essential voluntary nature of adult education important, beyond the fact that it is simply wrong? For one thing, it perpetuates the notion of training and work as somehow being totally separate experiences, related only insofar as going to school and guarantees getting a job. Second, it tends to imply that the training and retraining must necessarily be unpleasant. We tend to associate anything which is compulsory with unpleasantness, which is hardly an inducement to individuals to participate in it.

Third, it can lead to curious misdirections of public funds. For example, it would be a mistake, I feel, to establish programs to combat adult illiteracy—surely one of our major training issues—in formal school settings, since those settings, in fact, replicate the environment of past failure for the student. Yet we have all heard arguments in favour of such schemes, and, alas, no examples of such programs, and we then decry the failure of illiterate adults to take advantage of them, rather than applauding their good sense in refusing to repeat a negative experience.

*[Traduction]*

parler brièvement de la formation et du recyclage professionnels des adultes, en mettant tout particulièrement l'accent sur les instances à qui revient la responsabilité d'une telle tâche ainsi que sur les formes d'associations nécessaires pour assurer une telle formation. Il s'agit là d'un besoin impérieux si le Canada entend maintenir et améliorer la qualité de vie de tous ces citoyens. Je sais qu'il ne sera pas facile de traiter de tous ces sujets dans ce bref exposé; il va sans dire que j'aimerais bien avoir l'occasion d'échanger de façon moins formelle.

La première caractéristique de la formation professionnelle des adultes sur laquelle j'aimerais attirer votre attention est, comme dans l'éducation des adultes en général, le caractère volontaire d'une telle activité. Ceci est important car, en tant que société, nous avons tendance à nous imaginer les programmes, les réseaux de services, les programmes d'étude et les lieux de formation comme des prolongements de notre formation scolaire obligatoire, et qu'on appelle processus d'agrandissement des bureaux. Et après nous nous demandons pourquoi tout ce que l'on fait dans ce domaine semble inefficace. Cette idée préconçue, qui nous amène à penser que les projets de recyclage et de reorientation de carrière, par exemple, comme «les adultes qui retournent aux études», est dangereusement déphasée par rapport à ce que nous connaissons des méthodes efficaces d'enseignement aux adultes et aussi par rapport aux besoins des entreprises et de l'industrie. Je crois même que cette idée est déphasée par rapport à notre société dans son ensemble. La suite logique de cette idée est de présumer que les discussions sur le financement de programmes de formation doivent être axées sur les maisons d'enseignement, qu'il s'agisse d'écoles, de collèges ou d'universités, publics ou privés. En passant, le secteur privé n'est pas plus exempté de ce préjugé que le reste d'entre nous, si on en juge par le nombre croissant d'établissements autorisés à décerner des diplômes aux États-Unis, et qui sont des exemples types de transformation forcée d'un système ou d'un phénomène non officiel en un système officiel—c'est-à-dire l'agrandissement des bureaux.

Pourquoi notre refus à comprendre le caractère volontaire de la formation des adultes a-t-il des répercussions négatives, au-delà du fait qu'il soit tout simplement inadmissible? Premièrement, il perpétue la notion que formation et travail sont deux réalités bien distinctes, reliées à peine par l'idée qu'avoir de l'instruction vous garantit un emploi. Deuxièmement, il sous-entend que la formation et le recyclage sont nécessairement quelque chose de déplaisant. Nous avons tendance à penser que tout ce qui est obligatoire est inévitablement déplaisant, attitude négative qui décourage la participation.

Troisièmement, il peut mener à une mauvaise utilisation des fonds publics. Par exemple, ce serait une erreur, je crois, que d'établir des programmes d'alphabétisation à l'intention des adultes—sans doute l'un de nos principaux thèmes de formation—dans un encadrement scolaire officiel, puisqu'un tel encadrement recrée aux yeux de l'étudiant l'environnement de ses échecs passés. Pourtant, nous avons tous entendu des arguments en faveur de tels encadrements, et malheureusement aucun exemple de ces programmes, et ensuite nous accusons les adultes de ne pas profiter de ces programmes d'alphabétisa-



[Text]

**The Chairman:** Hear, hear.

**Dr. Harack:** The second characteristic which I would emphasize is that adult training, and increasingly re-training, is a phenomenon which is both extensive and difficult to measure. Even if we eliminate graduate degree programs in the professions from inclusion in the training category, as some university colleagues generally urge us to do, we are left with a bewildering array of activity in the public and private sectors, educational institutions and community organizations, and formal and informal delivery systems.

While it is beyond the scope of today's discussion to describe the phenomenon in great detail, I should like to point out that while many of us are arguing for more training, we may have very little real sense of how much is currently taking place. This is particularly difficult to quantify with respect to the many training programs occurring within the private sector, where training is likely to be accounted for under a variety of rubrics, if, in fact, it is properly accounted for at all. Obviously there are exceptions to this general statement. Those exceptions tend to be found in large companies which are not necessarily characteristic of the private sector in general. For example, a 1984 Ontario Manpower Commission survey revealed that 73 per cent of businesses have no formal training program whatsoever.

**The Chairman:** What year was that?

**Dr. Harack:** It was 1984.

**The Chairman:** That is an important figure.

**Dr. Harack:** Not even for one employee. In other words, they have no formal mechanism for sending employees to school.

**The Chairman:** Does that cover all types of businesses, or a certain size and up or a certain size and down?

**Dr. Harack:** That is all businesses in all sectors. It is not restricted, for example, to manufacturing, which I will talk about later.

While there is growing consensus among the many players in the training game that we face a national crisis with respect to vocational training and retraining, the arguments tend to be cast in quantitative terms which are often misleading if not downright paradoxical. For example, the contention that Canada in general needs to produce more engineers in order to compete internationally—a statement with which I generally agree, by the way—fails to account for the high rate, relatively, of unemployment among engineers as a group, or for the fact that a large number of engineers are employed in jobs which are only peripherally related to their engineering training per se—sales, management, and so on.

I would argue that our current national dissatisfaction with our vocational training infrastructure, at least on one level,

[Traduction]

tion, plutôt que d'applaudir leur refus de répéter des expériences négatives.

**Le président:** Bravo, bravo.

**Mme Harack:** Le deuxième point sur lequel je voudrais insister est que la formation et le recyclage des adultes est un phénomène à la fois vaste et difficile à mesurer. Même si nous éliminons de la catégorie de formation les programmes de grade supérieur dans les professions, comme certains de nos collègues universitaires nous encouragent généralement à le faire, il nous reste un vaste éventail de possibilités dans les secteurs publics et privés, dans les maisons d'enseignement et organisations communautaires, ainsi que dans les réseaux de services officiels et non officiels.

Même si une description détaillée de ce phénomène déborde le cadre de mon propos, j'aimerais souligner que pendant que plusieurs personnes réclament plus de programmes de formation, nous sous-estimons peut-être le nombre de programmes de formation en cours. Il est particulièrement difficile de dénombrer les programmes offerts actuellement dans le secteur privé, où l'on rend probablement compte des programmes de formation sous diverses rubriques, si jamais on le fait convenablement. Il y a bien sûr des exceptions. On les trouve surtout au sein de grandes entreprises qui ne sont pas nécessairement représentatives du secteur privé en général. Par exemple, une enquête menée en 1984 par la Commission ontarienne de la main-d'œuvre a révélé que 73 pour 100 des entreprises n'avaient aucun programme officiel de formation ou tout autre genre de programme de formation.

**Le président:** En quelle année?

**Mme Harack:** En 1984.

**Le président:** C'est une donnée importante.

**Mme Harack:** Pas même pour un seul employé. En d'autres termes, ces entreprises n'avaient aucun mécanisme officiel permettant aux employés d'aller suivre des cours dans une maison d'enseignement.

**Le président:** Est-ce que l'enquête portait sur tous les types d'entreprise, ou seulement des entreprises d'une certaine taille?

**Mme Harack:** L'enquête portait sur toutes les entreprises dans tous les secteurs et n'était pas limitée, par exemple, au secteur manufacturier dont je parlerai plus loin.

Même si les nombreux intervenants dans le domaine de la formation semblent de plus en plus disposés à admettre d'un commun accord qu'il y a actuellement une crise dans le domaine de la formation et du recyclage des adultes, les arguments avancés sont généralement fondés sur des données quantitatives souvent trompeuses voire carrément paradoxales. Par exemple, la thèse selon laquelle le Canada a besoin de former plus d'ingénieurs pour pouvoir concurrencer au niveau international—une idée à laquelle je souscris en principe—ne tient pas compte du taux de chômage relativement élevé chez les ingénieurs en tant que groupe, ou encore du fait qu'un grand nombre d'ingénieurs occupent des emplois qui ont relativement peu à voir avec leur formation—service des ventes, gestion, etc.

Je dirais que le mécontentement manifesté actuellement au Canada à l'égard de nos infrastructures de formation profes-

## [Text]

reflects a concern about quality rather than quantity—not are we doing enough, but, rather, are we as a society getting maximum value for the direct and indirect dollars being expended? That is the real question, but it is difficult to answer when the quantitative data is so fragmented.

A third point which I would make is that with respect to adult retraining a further conceptual difficulty lies in our tendency to think of it as a phenomenon restricted to the relatively unskilled and the relatively young. This flies in the face of current reality, as well as of a commonsensical view of the future. There exists a considerable body of literature on the so-called "multi-career phenomenon". Recent Ontario statistics suggest that by the time the average worker reaches the age of 40, he will have had eight jobs. Since over 50 per cent of the work force will be between the ages of 25 and 44 in 1995, and since the average formal educational level in Canada is, in fact, increasing, it is no exaggeration to say that re-training is an imperative for everyone.

I would like to make one last point about adult training and re-training, and that is in relation to technology. The need for re-training is certainly technology driven; but this is not an issue of curriculum content. I do not believe that programs are significantly lacking in almost any aspect of new technologies. What is difficult, and what will become even more difficult as we move inexorably from an "industrial society" to what has been termed an "information society", is making sense of what is available. In a pure information society, immense quantities of data are transformed rapidly and economically into information. That is done by a machine. In other words, we do not need to memorize more facts. The management of that information into something called "knowledge" therefore becomes the task of both individuals and organizations. Knowledge and wealth in the corporate sector therefore tend to become inseparable, and we start to move toward a set of paradigm shifts where the real advanced research and development goes on in industry rather than in the universities; and I would argue that the training begins to go on in industry as well as in community groups and other places.

The task of public programs, therefore, changes from that of providing and dictating content to facilitating the organization of information into a meaningful context involving distribution mechanisms rather than programs themselves. The economic model will be so different from the industrial model that it will be impossible for any one sector to do it all with respect to training.

The role of the national government in such a scenario may be to assert that everyone must be involved to some degree, with less emphasis on direct funding of particular programs or areas, but with a focus on enabling each individual Canadian to continuously re-train, without dictating what form or

## [Traduction]

sionnelle, du moins à un niveau, montre que l'on se préoccupe davantage de la qualité que de la quantité des programmes offerts. La question n'est pas de savoir si nous offrons suffisamment de programmes de formation mais plutôt de déterminer si nous, en tant que société, tirons pleinement profit des sommes investies directement ou indirectement dans ces programmes. Voilà la vraie question, mais il est difficile d'y répondre quand les données quantitatives dont nous disposons sont si fragmentaires.

Un troisième point que j'aimerais aborder concernant le recyclage des adultes est cette tendance que nous avons à considérer le recyclage comme une activité réservée aux personnes non spécialisées et relativement jeunes. Ceci va carrément à l'encontre de la réalité actuelle, ainsi que d'une vision de l'avenir fondée sur le bon sens. Il existe un nombre considérable d'ouvrages sur ce phénomène qu'on appelle la carrière multidisciplinaire. Des études statistiques réalisées récemment en Ontario révèlent qu'à l'âge de 40 ans, le travailleur moyen aura déjà occupé huit emplois. Puisque plus de 50 pour 100 de la population active aura entre 25 et 44 ans en 1995, et puisque le niveau moyen de scolarité au Canada continue d'augmenter, il n'est pas exagéré de dire que le recyclage devient une exigence pour tout le monde.

J'aimerais aborder un dernier point sur la formation et le recyclage des adultes, et qui a trait à la technologie. Le recyclage doit nécessairement être axé sur la technologie sans toutefois faire partie d'un programme d'études. Je crois que les programmes actuels couvrent relativement bien tous les aspects des nouvelles technologies. Le problème, qui s'accroîtra au fur et à mesure que nous avancerons inexorablement d'une société industrielle vers une société d'information, est de parvenir à donner un sens aux technologies disponibles. Dans la société d'information, d'énormes quantités de données sont transformées rapidement et de façon économique en information. Ceci est fait par des machines. En d'autres mots, nous n'avons pas besoin de mémoriser des données. Il appartient donc aux individus et aux entreprises de transformer cette information en «connaissances». Le savoir et la richesse dans le secteur des affaires ont ainsi tendance à devenir indissociables, et nous commençons à assister à des transformations types où les véritables travaux de recherche et développement de pointe se font dans l'industrie plutôt que dans les universités; et j'avancerais même que la formation commence à se faire et à prendre une place très importante dans le secteur de l'industrie ainsi que dans les groupes communautaires et autres secteurs.

Il s'ensuit que la vocation des programmes publics subit des transformations, c'est-à-dire que ces programmes ne doivent plus imposer un contenu mais plutôt faciliter l'organisation de l'information à l'intérieur d'un cadre approprié comportant des mécanismes de diffusion au lieu des programmes eux-mêmes. Le modèle économique sera si différent du modèle industriel qu'il deviendra impossible pour un seul secteur de tout faire en matière de formation.

Le rôle du gouvernement fédéral dans un tel contexte serait d'assurer la participation de chaque individu, ne serait-ce que dans une certaine mesure, en réduisant l'aide directe accordée à certains programmes ou secteurs, pour mettre davantage l'accent sur le recyclage et permettre à tous les Canadiens de



## [Text]

whereby that re-training is acquired. In management jargon, that is called "centralized values, decentralize everything else".

I referred to the need to reconstitute the training partnership, and it should be evident from the foregoing remarks that consultation and co-operative efforts are essential, because no one sector any longer holds exclusive control of the information, either about where jobs will be or what the most effective means of training may be. The co-operative process in itself requires some facilitation by government. I believe that Ontario's approach in this regard, though it is through its new Ministry of Skills Development, recognizes this responsibility by tying training funds to demonstrated corporate training strategy, regardless of where or what kind of training is purchased, rather than putting money into formal institutions or programs. There are many examples of, Ryerson Centre for Advanced Technology Education among them, co-operative models involving the educational public and private sectors. These models are quite different from the traditional relationships of the past, and they are effective only to the degree they are conceived as a means to greater social ends, rather than as ends in themselves. The role of government in articulating these ends is therefore crucial.

I would now be happy to answer any questions and to give you some examples, if you wish, of innovative and effective retraining programs of which I am aware. But I would in closing sound a note of caution. The positive examples which do exist and from which we can learn much within the private sector, are by no means general. This is particularly the case within the sector which we know best, the manufacturing sector, which has in general a dismal record with respect to training. This argues the need for something like a Participation type campaign to encourage the involvement of private citizens and of employers in training and retraining along with a variety of tasks, incentives or other schemes for increasing private expenditure on employee retraining.

I can give you examples of excellent programs where a tremendous amount of money is being spent by the private sector in not laying off their employees but retraining them. I can also give you many examples where nothing like that is taking place and where there is absolutely no interest in getting involved.

**The Chairman:** We would like you to take another five minutes, if you would, and give us some of those excellent examples.

**Dr. Harack:** At the moment, the Centre for Advanced Technology Education at Ryerson and IBM Canada Limited are involved in a cooperative program which you may have heard about already—

**The Chairman:** Yes.

**Dr. Harack:** —involving the retraining of a large number of their workers. What is interesting about this program is that

## [Traduction]

se recycler en permanence et sans contraintes. Dans le jargon de gestion, on appelle cela «valeurs centralisées, et décentralisation de tout le reste».

J'ai parlé de la nécessité de constituer des associations de formation, et je crois que les observations précédentes montrent clairement qu'il faut absolument compter sur une consultation et une collaboration mutuelles, puisque aucun secteur n'a plus le contrôle exclusif de l'information, qu'il s'agisse d'information sur les futurs emplois ou sur les moyens les plus efficaces d'assurer la formation. Le processus coopératif exige, en soi, d'être aidé par le gouvernement. Je crois que le mode d'approche de l'Ontario à cet égard, bien qu'il passe par l'intermédiaire de son nouveau ministère de la Formation professionnelle, reconnaît cette responsabilité en établissant un lien entre les fonds à consacrer à la formation et la stratégie éprouvée de formation professionnelle, peu importe l'endroit ou le type de la formation achetée, plutôt qu'en investissant de l'argent dans des établissements ou des programmes officiels. On trouve de nombreux exemples—dont celui du *Ryerson Centre for Advanced Technology Education*—de modèles coopératifs impliquant les destinataires de l'enseignement et les secteurs privés. Ces modèles s'écartent quelque peu des rapports traditionnels du passé, et ils ne sont efficaces que dans la mesure où ils sont conçus en eux-mêmes comme des moyens d'atteindre des fins sociales plus importantes plutôt que comme des fins véritables. Le rôle du gouvernement dans l'articulation de ces fins est donc primordial.

J'aimerais maintenant répondre aux questions et vous donner, si vous le désirez, des exemples de programmes de recyclage innovateurs et efficaces que je connais. Je formulerais toutefois un mot d'avertissement. Les exemples concrets, qui existent effectivement et desquels on peut apprendre beaucoup, dans le secteur privé n'ont aucun caractère général. C'est particulièrement vrai dans le secteur qui nous est le plus familier, le secteur de la fabrication, dont le dossier au chapitre de la formation est généralement sombre. Voilà qui témoigne de la nécessité de mesures comme une campagne du type Participation pour encourager les particuliers et les employeurs à participer à la formation et au recyclage ainsi que d'une série de tâches, de stimulants ou autres plans pour accroître les dépenses du secteur privé affectées au recyclage des employés.

Je peux vous donner des exemples d'excellents programmes où des sommes considérables sont dépensées par le secteur privé pour ne pas licencier leurs employés mais les recycler. Je peux également vous donner de nombreux exemples où rien de tout cela n'est fait et où il n'y a absolument aucun intérêt à participer.

**Le président:** Nous aimerions que vous preniez encore cinq minutes, si vous le voulez bien, pour nous donner certains de ces excellents exemples.

**Mme Harack:** À l'heure actuelle, le Centre for Advanced Technology Education du Ryerson et IBM Canada Limited participent à un programme coopératif dont vous avez peut-être entendu parler. . .

**Le président:** Oui.

**Mme Harack:** . . . concernant le recyclage d'un grand nombre de leurs travailleurs. Ce qui est intéressant dans ce pro-



## [Text]

Ryerson is not the prime deliverer or designer of the program. In other words, the educational institution is no longer the determiner of the output. This has been an extremely stressful relationship to negotiate in the sense that it really tends to turn our usual methods of operating on their heads. In other words, within academic institutions if a third of your class fails, you tend to say, "Well, that teacher has very high standards." In excellent industry training programs, if a third of the class were to fail, the trainer would be dismissed or the program would be changed or the students counseled. A great deal of concern would be demonstrated. I think that this concern with output is something that we in the public systems could learn about from the private system. In fact, we hear many chief executive officers and so on saying that we need more engineers, scientists and so on. Often I think they are not really saying they need them but that they need better graduates than they are getting. Their concern about human resources is a concern related to competitiveness.

Obviously there are two extremes on the spectrum. We can move like a country like Sweden to a system which basically says publicly, "We take care of all your educational needs and retraining needs from the cradle to the grave", which, I would submit, is probably an unlikely scenario for us. Or we can move in the other direction and say, "Oh, let the private sector do it all", which, I would submit, would be to abrogate our responsibility for ensuring maximum development of each individual Canadian. I think our preoccupation with technology in this regard has tended to blind us to the effects of technology generally. We have tended to say, "We must have more computer programming courses or courses in specific computer related skills." The tendency to encourage women, for instance, to go into a non-traditional occupations like welding, to use your example, is very shortsighted because we are simply raising expectations that are not going to be fulfilled as a result of the very rapid technological change that takes place in the work force.

My experience is that for all the public discussion that has been generated on lifelong learning and so on, there is very little genuine commitment to it on the part of employers, with exceptions that I can name, and they tend to be large multinational companies.

**The Chairman:** Could you give a few more names?

**Dr. Harack:** Sure. Northern Telecom, interestingly enough, is now looking at the issues of training and retraining right down through the school system to the elementary level and is trying to create incentive programs for elementary and secondary teachers and so on. It is a very interesting concept. I think that it is underfunded to some degree, but it will be interesting to see what happens as a result of it. I suggest that one of the professions that will require a great deal of retraining is teach-

## [Traduction]

gramme, c'est que Ryerson n'est ni le premier exécutant ni le concepteur du programme. En d'autres termes, l'établissement d'enseignement n'est plus le facteur déterminant des résultats. Il a été extrêmement difficile de négocier ce rapport en ce sens que cela a réellement tendance à renverser les méthodes de fonctionnement habituelles dans leurs têtes. En d'autres termes, dans les établissements d'enseignement, si le tiers de votre classe échoue, vous êtes porté à dire: «Eh bien! ce professeur a des normes très élevées». Selon les excellents programmes de formation en industrie, si le tiers de la classe échoue, le moniteur peut être congédié, le programme peut être changé ou les élèves conseillés. On manifesterait une grande préoccupation. Je pense que cette préoccupation à l'égard des résultats est une chose que nous, du secteur public, pourrions apprendre du secteur privé. En fait, nous entendons de nombreux chefs de direction ou autres dire qu'il nous faut plus d'ingénieurs, de scientifiques et ainsi de suite. Souvent, je pense qu'ils ne disent pas réellement qu'ils ont besoin d'eux mais qu'ils ont besoin de meilleurs diplômés que ceux qu'on leur envoie actuellement. Leur préoccupation à l'égard des ressources humaines est liée à la compétitivité.

Manifestement, il y a deux extrêmes possibles. Nous pouvons, à l'instar d'un pays comme la Suède, nous orienter vers un système qui, fondamentalement, affirme publiquement: «Nous prenons en charge tous vos besoins en matière d'enseignement et vos besoins en recyclage, du berceau au tombeau qui, je l'avoue, est un scénario peu probable dans notre cas. Ou encore, nous pouvons aller dans l'autre direction et dire: «Oh, laissons cela entre les mains du secteur privé» ce qui, d'après moi, équivaldrait à nous décharger de notre responsabilité qui est d'assurer une formation maximale à chaque Canadien. Je pense que notre préoccupation concernant la technologie à cet égard a eu tendance à nous empêcher de voir les répercussions de la technologie en général. Nous avons été portés à dire: «Il nous faut davantage de cours en programmation informatique ou de cours sur des compétences bien particulières liées à l'informatique». La tendance à encourager les femmes, par exemple, à se diriger vers des professions non traditionnelles comme la soudure, pour prendre votre exemple, dénote un manque de vision parce que nous créons simplement des attentes qui ne seront pas comblées en raison des changements technologiques très rapides qui se produisent dans la population active.

D'après mon expérience, malgré tous les débats publics qui ont pu avoir lieu sur l'apprentissage permanent et ainsi de suite, il y a très peu d'engagement réel en ce sens de la part des employeurs, sauf certaines exceptions que je peux nommer, et il s'agit en général de grandes sociétés multinationales.

**Le président:** Pourriez-vous donner quelques autres noms?

**Mme Harack:** Certainement. Northern Telecom—fait assez intéressant—voit maintenant les questions de formation et de recyclage directement par le biais du système scolaire, au niveau élémentaire, et tente de créer des programmes d'encouragement pour les professeurs de l'élémentaire et du secondaire et ainsi de suite. C'est un concept très intéressant. Je pense qu'il fait l'objet jusqu'à un certain point d'une insuffisance de fonds mais il sera intéressant de voir les résultats qu'il donnera.

**[Text]**

ers. This is not taking science teachers and retraining them to teach robotics technology which, again, I think is the wrong approach, but upgrading their pedagogical skills, their understanding of the international nature of the world in which we live and their ability to communicate the need for learning and excitement.

**Le sénateur Hébert:** Je voudrais simplement revenir un instant aux chiffres que vous nous avez mentionnés au tout début quand vous nous avez dit que la statistique pour 1984, c'était que seulement 73 p. 100 des entreprises d'affaire s'intéressaient un tant soit peu à l'éducation de leurs employés, à les préparer pour l'avenir et pour le changement.

En quoi cela se compare-t-il à d'autres pays industrialisés? Est-ce que nous sommes vraiment très en arrière ou bien si c'est pas tellement différent dans les autres pays industrialisés?

**Dr. Harack:** We are falling behind in our ability to adopt technologies quickly. I should tell you a bit about the Centre for Advanced Technology Education which was established to provide very rapid upgrading, not certification but information, some hands on experience and so on in advance manufacturing technologies. Our experience with the bulk of employers has been that their reluctance to adopt new technologies is only exceeded by their reluctance to become involved in educating their workers, which means there is a double burden on providers of such education and training because they are really selling what I am groping towards here, which is that, I believe, we need to sell the country generally on the need to train and re-train, and not worry so much about the technology side of it. I will give you another example. We were approached by a company which wanted to introduce its maintenance staff to advanced technologies. The staff was made up largely of non-native speakers of English with an average age of 57 years, and many of them would obviously be displaced by the very computer technology that they were discussing introducing them to. In addition, the company was extremely reluctant to get involved in that kind of training program. I have to say that from the point of view of social benefit, and this is why I maintain that government has a role in all this, that we cannot just leave it to the private sector, training in English as a second language and reading and writing skills would have been far more beneficial both to those individuals and, indeed, to the company.

**The Chairman:** But the question was: Does the 73 per cent compare statistically, and in what way, with what happens in other countries? We know that in Austria and in Germany, everyone trains. They are forced to, they have got a deal. In France, the situation seems to be as lamentable as it is here.

**Dr. Harack:** In the U.S., it is not very much better.

**The Chairman:** In Britain, they told us they have the same problem that we have here and they are looking for important

**[Traduction]**

Je pense que l'une des professions qui demandera beaucoup de recyclage est celle de l'enseignement. Il ne s'agit pas de prendre les professeurs de sciences et de les recycler pour qu'ils enseignent la robotique ce qui, répétons-le, est à mon avis une approche erronée, mais de rehausser leurs compétences pédagogiques, leur compréhension du caractère international de l'univers dans lequel nous vivons et leur aptitude à communiquer le besoin d'apprendre et d'être enthousiastes.

**Senator Hébert:** I would just like to revert for a moment to the figures you mentioned at the very beginning of your presentation, when you said that in 1984 only 73 per cent of business enterprises took any interest at all in their employees' education, in preparing them for the future and for change.

How does this compare with her industrialized nations? Are we really far behind, or is the situation roughly similar in the other industrialized nations?

**Mme Harack:** Nous sommes en arrière en ce qui concerne notre capacité d'adopter rapidement des technologies. Je devrais vous dire quelques mots au sujet du Centre for Advanced Technology Education qui a été créé pour assurer un recyclage très rapide, non pas pour fournir une attestation mais de l'information, une expérience pratique et ainsi de suite dans le domaine de la technologie de fabrication avancée. Notre expérience avec la masse des employeurs indique que leur réticence à adopter de nouvelles technologies n'est surpassée que par leur réticence à s'impliquer dans l'éducation de leurs travailleurs, ce qui signifie que les fournisseurs de cet enseignement et de cette formation ont une double responsabilité parce qu'ils vendent réellement ce à quoi je veux en venir ici, c'est-à-dire qu'à mon avis, il nous faut vendre à tout le pays l'idée qu'il faut une formation et un recyclage et ne pas se préoccuper autant de l'aspect technologique. Je vais vous donner un autre exemple. Nous avons été pressentis par une compagnie qui voulait familiariser son personnel d'entretien avec des technologies avancées. Le personnel se composait en grande partie d'employés dont la langue maternelle n'est pas l'anglais, dont la moyenne d'âge est de 57 ans et qui seraient en partie déplacés par la technologie informatique même avec laquelle on voulait les familiariser. En outre, la compagnie était extrêmement réticente à participer à ce type de programme de formation. Je dois dire que du point de vue du profit pour la société, et c'est pourquoi je maintiens que le gouvernement a un rôle à jouer dans tout cela, que nous ne pouvons laisser simplement cela entre les mains du secteur privé, une formation en anglais langue seconde ou des cours pour apprendre à mieux lire ou écrire, auraient été beaucoup plus bénéfiques tant pour les personnes elles-mêmes que pour la compagnie.

**Le président:** Mais la question était: «Ce 73 p. 100 se compare-t-il, statistiquement, et en quoi se compare-t-il, à d'autres pays?» Nous savons qu'en Autriche et en Allemagne, tout le monde suit une formation. Ils y sont obligés; c'est à leur avantage. En France, la situation semble aussi lamentable qu'ici.

**Mme Harack:** Aux U.S.A., ce n'est pas beaucoup mieux.

**Le président:** En Grande-Bretagne, ils ont dit avoir le même problème que nous avons ici et ils sont à la recherche d'importants



*[Text]*

role models from important industries to publicize in television spots so as to encourage other members of the business community to do the same. For instance, the person who saved the Jaguar company, et cetera.

**Dr. Harack:** Yes.

**The Chairman:** But what about other countries? What about South Korea, for instance, or Taiwan? Do you have any facts and figures of what they do there?

**Dr. Harack:** No, I am sorry, I am not familiar with them. I am somewhat familiar with Sweden.

**The Chairman:** Tell us about Sweden.

**Dr. Harack:** In 1969-70, the Swedish government adopted a policy of re-training of all citizens from the cradle to the grave, and that was the somewhat unfortunate expression that they used. That kind of training activity is encouraged not merely within the universities, the folk high schools and so on but in a variety of community organizations.

One of the problems, I think, is that we really need to devise our own unique approach to this. We can learn much from other countries for sure, but so many of these questions are questions of social and economic convention and a sifting process, really, as well.

**Senator Hebert:** I just wondered, how do you explain that our businessmen and business women would react in that way? Can they not see that, in the long run, it would be for the better; that they would get more profit if they were active in training and re-training their staff, because profit is the only word that they really understand. Why is it? Is it après moi le déluge? Is it just that they are short-sighted or that they do not believe or trust that it will change things?

**Dr. Harack:** There are a number of possible explanations. First, an adult educator's kind of explanation is that we know that individuals tend to participate in adult educational activities at the level at which their formal education ceased. The formal educational level of employers within the manufacturing sector is relatively low compared to other sectors.

**The Chairman:** That is very interesting. What do you mean by "relatively low"? Would that be a B.A., or less?

**Dr. Harack:** Less.

**The Chairman:** Less?

**Dr. Harack:** The average age in many of the factories that I have visited is around 55, and the employers tend to say: "We have an aging workforce and there is no point in investing in them now. We will wait until something catastrophic happens, and then we will have some spaces and hire in new people."

Another documented reason that they themselves have put forth is that they feel that they will simply be training people who can then go elsewhere.

*[Traduction]*

tants modèles de fonction professionnelle tirés de grosses industries pour faire de la publicité à la télévision de manière à encourager le monde des affaires à faire de même. Par exemple, la personne qui a sauvé la compagnie Jaguar, et cetera.

**Mme Harack:** Oui.

**Le président:** Mais qu'en est-il des autres pays? De la Corée du Sud, par exemple, ou de Taiwan? Avez-vous des données sur ce qui s'est fait là-bas?

**Mme Harack:** Non, je suis désolée, je n'en ai aucune idée. Je suis un peu plus familière avec la Suède.

**Le président:** Parlez-nous de la Suède.

**Mme Harack:** En 1969-1970, le gouvernement suédois a adopté une politique de recyclage de tous les citoyens, du berceau au tombeau—et c'est la malheureuse expression qu'ils ont utilisée. Ce genre d'activité de formation est encouragé non seulement dans les universités, les écoles secondaires et ainsi de suite, mais dans toute une gamme d'organisations communautaires.

L'un des problèmes, je pense, est que nous devons vraiment concevoir notre propre mode d'approche en la matière. Bien sûr, nous pouvons apprendre beaucoup des autres pays, mais tellement de questions sont d'ordre socio-économique qu'il faut aussi en faire une sélection.

**Le sénateur Hébert:** Je me demandais simplement comment vous expliquez que nos hommes et femmes d'affaires réagiraient de cette façon? Ne peuvent-ils pas voir, qu'à long terme, ce serait pour le mieux; qu'ils en tireraient un plus grand profit s'ils s'occupaient de la formation et du recyclage de leur personnel, profit étant le seul mot qu'ils comprennent réellement? Pourquoi est-ce ainsi? Est-ce après moi le déluge? Est-ce simplement qu'ils ont un manque de vision ou qu'ils ne croient pas ou n'ont pas confiance que les choses vont changer?

**Mme Harack:** Il y a de nombreuses explications possibles. D'abord, le genre d'explication fourni par un enseignant aux adultes est que nous savons que les gens ont tendance à participer à des activités d'éducation des adultes au moment où leurs études ont pris fin. Le niveau de scolarité des employeurs dans le secteur de la fabrication est relativement faible par rapport aux autres secteurs.

**Le président:** C'est très intéressant. Qu'entendez-vous par «relativement faible»? Voulez-vous dire un B.A. ou un niveau inférieur?

**Mme Harack:** Inférieur.

**Le président:** Inférieur?

**Mme Harack:** La moyenne d'âge dans nombre des usines que j'ai visitées est d'environ 55 ans, et les employeurs ont tendance à dire: «Notre effectif vieillit et nous ne voyons pas d'intérêt à investir dans celui-ci actuellement. Nous allons attendre jusqu'à ce qu'un événement catastrophique se produise et nous aurons ensuite des postes vacants pour embaucher des gens nouveaux.»

Une autre raison, documentée, qu'ils ont eux-mêmes formulée est qu'ils ont l'impression qu'ils vont simplement former des gens qui vont ensuite s'en aller ailleurs.



[Text]

**Miss Dearing:** If everyone trained, then one well-trained worker would leave and there would be a pool of other good workers, perhaps, already in another business but who would see a good job opportunity somewhere else and go there.

**Dr. Harack:** Exactly. I think we were wrong in making the message technology rather than making the message education for another reason, and that is that, as you say, trained workers would then be in good supply and that would not be a problem.

Also, we could then begin to address the issue of perspective, because the perspective of many of these employers is that their competition is another machine shop in the next town or down the road, a small shop that is competing with them for contracts to major industries when, in fact, the competitive issue is much larger than that. It involves the whole global economy. Therefore when we at Ryerson say we are involved in this wonderful re-training project with IBM, we are particularly proud of it, not because of IBM but because as Canadians, we feel that the approach of re-training, rather than laying off, is preferable. The cyclical process that was referred to in the previous presentation means that if we do not re-train, we will be facing such questions as: Should we import all these workers from somewhere else?

**Miss Dearing:** In Germany, we spoke with people about their apprenticeship training system. We were concerned about the problem of training too many hairdressers, for example, who would then not be able to find jobs in hairdressing and who would be well-trained unemployed people. What we were told, though, was that the training curriculum for hairdressers is so broad and that they learn core skills as well as specific skills. Therefore in the event that they cannot find a job in hairdressing, for one thing they have already been accustomed to the process of learning to learn.

**Dr. Harack:** Yes.

**Miss Dearing:** For another, they have enough skills in adaptability. They have communication skills, mother tongue and one other language, math, science, so they can adopt much more quickly and readily to those jobs that are in demand.

Does that answer your point about quality versus quantity?

**Dr. Harack:** It does, and I would like to share with you a recent experience of a consultation between members of the post-secondary community and of industry in North York and Toronto concerning part of the secondary-school curriculum which they called "Technological Studies" and which, in fact, has a rather extensive hairdressing program attached to it. There was one conclusion, which I am sure was not the conclusion they were hoping for, but on which we were absolutely unanimous—and it is the first time in my experience of a consultation of this sort that there was total unanimity—and that

[Traduction]

**Mlle Dearing:** Si tout le monde assurait une formation, alors un travailleur bien qualifié pourrait quitter et on disposerait d'un bassin d'autres bons travailleurs, peut-être, déjà dans une autre entreprise mais qui verraient une bonne perspective d'emploi ailleurs et iraient.

**Mme Harack:** Exactement. Je pense que nous avons fait erreur en parlant de technologie plutôt que d'enseignement pour une autre raison et cela veut dire, comme vous dites, qu'on ne manquerait pas de travailleurs qualifiés et qu'il n'y aurait pas de problème.

En outre, on pourrait ensuite commencer à aborder la question de perspective, parce que le point de vue de nombre de ces employeurs est que la concurrence se définit comme étant un autre atelier d'usinage dans la ville voisine ou au bout de la rue, un petit atelier qui leur fait concurrence pour les contrats avec les grandes industries alors qu'en fait, la notion de concurrence est beaucoup plus vaste que cela. Elle met en cause l'économie dans son ensemble. En conséquence, lorsque nous disons, à Ryerson, que nous sommes impliqués dans ce merveilleux projet de recyclage avec IBM, nous sommes particulièrement fiers de cela, non pas à cause de IBM mais parce que comme Canadiens, nous estimons que le recyclage, plutôt que les licenciements, est préférable. Le processus cyclique auquel nous avons fait allusion à la présentation précédente signifie que si nous ne faisons pas de recyclage, nous aurons à faire face à des questions du genre: Devrions-nous faire venir tous ces travailleurs d'ailleurs?

**Mlle Dearing:** En Allemagne, nous avons parlé avec des gens au sujet de leur système de formation en apprentissage. Nous étions inquiets au sujet du problème de formation d'un trop grand nombre de coiffeurs, par exemple, qui ne pourraient ensuite pas trouver d'emplois dans le domaine de la coiffure et qui deviendraient des chômeurs qualifiés. On nous a dit, toutefois, que le programme d'études en coiffure était si vaste que les élèves apprennent des notions de base et des notions spécialisées. En conséquence, au cas où ils ne trouvent pas d'emploi en coiffure, ils ont au moins déjà été habitués au fait d'apprendre à apprendre.

**Mme Harack:** Oui.

**Mlle Dearing:** D'autre part, leur capacité d'adaptation est suffisante. Ils ont des aptitudes en communication, une langue maternelle et une autre langue, des mathématiques, des sciences, de sorte qu'ils peuvent s'adapter beaucoup plus rapidement et facilement aux emplois pour lesquels il y a une demande.

Cela répond-il à votre question au sujet de la qualité par rapport à la quantité?

**Mme Harack:** En effet, et j'aimerais vous faire part d'une expérience récente de consultation entre des membres de la communauté postsecondaire et de l'industrie de North York et de Toronto, au sujet d'une partie du programme d'enseignement du cours secondaire intitulée «Études techniques» et qui en fait, comporte un vaste programme de coiffure. On en est venu à une conclusion qui, j'en suis sûre, n'était pas celle qu'ils espéraient mais pour laquelle il y a eu unanimité absolue—et c'était la première fois de toute mon expérience de consultation de ce genre qu'il y avait réellement unanimité—et c'était qu'au

**[Text]**

was that at the elementary and the secondary level, even, the program should not be emphasizing particular career tracks or training for particular occupations because we just simply know too little about where the jobs will be. The feeling was that there needed to be far more emphasis on the so-called basic skills. I know that everyone hates to say "back to basics" and feel that one is disenfranchising people, but you need not do that if a curriculum emphasizes reading, writing, speaking and listening; numeracy, general science—not robotics—and history which teaches people how to put things into some kind of context.

**The Chairman:** I would add reasoning to that list. There are courses in which you can teach people how to take a text or an idea or a discourse, break it into components and put those components together in a new idea. That can be done, and it is the most important skill in adaptability that you can think of.

**Dr. Harack:** Yes, that is right.

**The Chairman:** By the way, there is a German joke that they told us. A Volkswagon manager is questioned about all these youngsters who have been trained as bakers whom he is now getting into the factory and what does he do about that? He says: "Well, they have learned two very important skills; to get up early in the morning and to keep their fingers out of the machinery. They are very useful."

**Dr. Harack:** I can further state, as a result of those consultations, that the employers were extremely concerned that the schools were not teaching such things as getting to work on time, which strikes one as being strange. That comment was repeated quite often.

**The Chairman:** We have heard from previous witnesses that, in a sense, only work works, or, if you prefer, the very best training is on-the-job training, and the combination of work and training is the very best way to do that.

What is your opinion on that?

**Dr. Harack:** I think the combination is the very best. However, an employer's commitment to training has to also involve his commitment to getting people off the job for the kinds of activities that require a different kind of concentration.

Also, although there is a great deal of on-the-job training going on, there is a large component of the school of hard knocks, and thought that says "Go through all kinds of miserable experiences and you will be trained just like the previous employees." There has to be a level of formality in these things.

**The Chairman:** There is in Germany where they do it that way.

I can prove that the figures are correct. In 1985 the 1.8 million people who received UIC payments or welfare payments but who wanted to work cost the government, per person, \$14,646 in unemployment insurance, welfare payments, loss of tax revenue plus interest on those payments.

**[Traduction]**

niveau élémentaire et secondaire, même, le programme ne devrait pas être orienté sur une carrière ou une formation en particulier parce que tout simplement, on sait trop peu de choses sur le domaine où seront les emplois. Le sentiment général était qu'il fallait mettre davantage l'accent sur les soi-disant «compétences de base». Je sais que tout le monde déteste parler du «retour aux notions générales» et estime que c'est priver les gens de leur droit, mais vous n'avez pas à le faire si un programme d'enseignement met l'accent sur la capacité de lire, d'écrire, de parler et d'écouter; des notions de calcul, de sciences générales—non de robotique—et d'histoire qui enseignent aux gens à placer les choses dans un contexte.

**Le président:** J'ajouterais le raisonnement à la liste. Il y a des cours qui peuvent enseigner aux gens à prendre un texte ou une idée ou encore un discours, à la décortiquer et à former une nouvelle idée avec ses diverses composantes. On peut le faire et c'est le facteur le plus important de la capacité d'adaptation qu'on puisse imaginer.

**Mme Harack:** Oui, c'est vrai.

**Le président:** Au fait, ils m'ont raconté une blague allemande. Quelqu'un demande au gérant de Volkswagon ce qu'il fait avec tous ces jeunes qui ont reçu une formation de boulangers et qui travaillent maintenant à l'usine? Il répond: «Eh bien, ils ont appris deux choses très importantes: se lever tôt le matin et ne pas mettre leurs doigts dans la machinerie. Ils sont très utiles.»

**Mme Harack:** Je peux encore ajouter, à la suite de ces consultations, que les employeurs se sont dits extrêmement préoccupés du fait que dans les écoles, on n'enseigne pas aux élèves des choses comme arriver au travail à l'heure, ce qui peut sembler étrange. Ce commentaire a été fait assez souvent.

**Le président:** Des témoins précédents nous ont dit que, dans un sens, c'est en travaillant qu'on apprend à travailler ou si vous préférez, que la meilleure formation que l'on puisse recevoir est une formation en cours d'emploi et que la meilleure façon d'y arriver est de combiner travail et formation.

Qu'en pensez-vous?

**Mme Harack:** Je pense que ce qu'il y a de mieux, c'est de combiner les deux. Toutefois, l'engagement d'un employeur vis-à-vis la formation doit également s'accompagner d'un engagement à libérer les gens de leur travail pour qu'ils puissent exercer les genres d'activités qui demandent un type de concentration différent.

Aussi, même s'il se fait beaucoup de formation en cours d'emploi, il y a aussi tous ces partisans de la rude école qui disent: «Passe par toutes sortes d'expériences misérables et tu auras la même formation que les employés précédents.» Il doit y avoir un certain degré de formalité à cet égard.

**Le président:** En Allemagne, ils procèdent de cette façon.

Je peux prouver que les chiffres sont exacts. En 1985, le 1,8 million de gens qui ont reçu des prestations d'a.-c. ou de bien-être mais qui désireraient travailler ont coûté, par personne, au gouvernement, 14 646 \$ en assurance-chômage, en prestations



[Text]

Their last jobs paid them \$14,040. So, society was getting \$14,040 of goods or services. When those people became unemployed, society paid more and received no goods or services in exchange.

If we could use some of that money to subsidize the wage of those who need training and retraining so that the employer does not lose by saying "I will leave you off the job for a day or two so that you can concentrate on something else because I am being compensated for that", would that help?

**Dr. Harack:** Yes, I think it would. My only caveat I suppose, would be that many employers appear to be reluctant to get involved in these government schemes, even if they do know about them.

I certainly could not predict whether that would continue, but we do have some evidence of programs now where they just seem to think there is a tremendous amount of red tape, but from an economic model point of view, that is obviously not the thing to do.

If we all pay, I believe the reward will be greater than the cost of unemployment or unemployment insurance benefits.

**Miss Dearing:** You mentioned that you believe the federal government has a role in encouraging that everyone be involved in providing retraining.

Do you have any suggested mechanisms for ensuring that?

**Dr. Harack:** On thing that might be done, I think, is to arrange some kind of pooling of training materials currently available so that they could be accessed by individuals, because many people have mentioned the fact that there are programs going on, and there is undoubtedly some duplication of programs because there is no central repository of information about what is actually available. That might be one mechanism.

Another might be a variety of incentives or schemes, such as Senator Gigantès mentioned, to offset the costs of direct training to employers, but that has to have a clear accountability so that they will actually engage in such training.

Another one which is a little far-fetched, and which accountants do not like very much, is that there are mechanisms that have been studied and written about whereby employers can, essentially, account for the cost of training as an investment rather than as a liability, which it usually is accounted as now, which is why training is often thrown into some other hat if you will.

Another example that we might look at, I suppose, is the voucher scheme which has been rejected for elementary and

[Traduction]

de bien-être, en pertes de revenus d'impôt et en intérêts sur ces paiements.

Leur dernier emploi leur rapportait 14 040 \$. Ainsi, la société recevait 14 040 \$ en biens ou services. Lorsque ces personnes se sont retrouvées sans travail, la société a payé encore plus et n'a plus reçu ni biens ni services en échange.

Si on pouvait prendre une partie de cet argent pour subventionner le salaire de ceux qui ont besoin de formation et de recyclage de sorte que l'employeur ne perde rien en disant: «Je vais vous libérer de votre travail pour une journée ou deux pour que vous puissiez vous concentrer sur quelque chose d'autre parce que j'ai droit à une indemnisation pour cela», est-ce que cela aiderait?

**Mme Harack:** Oui, je pense que cela aiderait. Ma seule mise en garde serait, je suppose, que de nombreux employeurs semblent réticents à participer à ces plans du gouvernement, même s'ils en connaissent l'existence.

Je ne pourrais certainement pas prédire si cela se poursuivrait, mais nous avons la preuve qu'il existe actuellement des programmes où on semble simplement penser qu'il y a une somme considérable de paperasserie, mais du point de vue du modèle économique, ce n'est manifestement pas la chose à faire.

Si nous payons tous, je pense que la récompense sera plus grande que ce qu'il en coûte en chômage ou prestations d'assurance-chômage.

**Mlle Dearing:** Vous avez dit qu'à votre avis, le gouvernement fédéral a un rôle à jouer pour encourager chacun à s'impliquer dans le recyclage.

Êtes-vous en mesure de proposer des mécanismes pour y arriver?

**Mme Harack:** Une chose que l'on pourrait faire, je pense, serait d'organiser une sorte de mise en commun du matériel pédagogique pour que chacun puisse y avoir accès, parce que de nombreuses personnes ont indiqué qu'il existe des programmes et il y a sans doute chevauchement des programmes parce qu'il n'y a pas de dépôt central de l'information sur ce qui est réellement offert. Cela pourrait être un mécanisme.

Ce pourrait aussi être un éventail de mesures d'encouragement ou de plans, comme l'a indiqué le sénateur Gigantès, pour compenser les coûts de la formation directe pour les employeurs mais il doit y avoir une responsabilité administrative manifeste pour que la formation soit effectivement dispensée.

Un autre mécanisme qui est un peu tiré par les cheveux, et que les comptables n'aiment pas beaucoup, est qu'il existe des mécanismes, qui ont fait l'objet d'études et de documents, selon lesquels les employeurs peuvent, essentiellement, comptabiliser le coût de la formation comme un investissement plutôt que comme un élément de passif, comme cela se fait actuellement et qui explique pourquoi la formation est souvent confiée à quelqu'un d'autre si vous voulez.

Autre exemple auquel nous pourrions jeter un coup d'œil, je suppose, c'est le système de bons qui a été rejeté pour les écoles élémentaires et secondaires, mais qui pourrait fonctionner dans



*[Text]*

secondary schools, but which might work for adults, because that puts some onus on the individual.

From a pedagogical point of view, an individual tends to do better if they have some investment beyond just the time.

**Miss Dearing:** Who, then, would pay for the training? Would that be a government-funded voucher system?

**Dr. Harack:** I would think it would be a combination of government and private benefit plans within companies, but it would have to be government funded for people who are not employed.

**Miss Dearing:** What about the idea of a levy-grant system as they proposed in Germany, whereby employers are taxed, if you like, on their wage bill, and that money is then used for training.

**Dr. Harack:** Yes, that is certainly another.

**The Chairman:** But employers said "Please don't do it. We will train if you promise not to do it."

**Dr. Harack:** I can imagine that.

**The Chairman:** They have a levy-grant system in France. So far we do not know whether it is doing well or not.

You have lived up to the advance notices and more. I cannot tell you how much I enjoyed this. You were absolutely splendid.

As you can see, I agreed with you. I do not find people I disagree with quite as splendid. After all, I have prejudice like everyone else.

Your presentation was interesting, informative and vibrant with intelligence.

**Dr. Harack:** Thank you, Mr. Chairman.

**The Chairman:** I would like to welcome our next witness, Dr. Teresa MacNeil. I am sure that you will live up to your magnificent advance billing by Senator John Stewart. When he heard that I was looking for witnesses, he put your name at the top of the list and said, "There is nobody quite like her."

**Dr. Teresa MacNeil, Director, Extension Department, St. Francis Xavier University:** Yes? Really.!

**The Chairman:** Prove it.

**Dr. MacNeil:** Thank you. It was nice of him to say that.

Thank you for this opportunity to be part of your study of the situation surrounding the Consultation Paper on Training; I read the paper.

I am here primarily in my role as director of an extension department of a Nova Scotia university. Consequently, I will limit my remarks to general observations rather than trying to convey to you that I have any intimate knowledge of the policies and practices of the Atlantic region's training programs. I have a fair amount of experience in observing those programs and certainly a good dozen years in working with practitioners who work in the field of adult education as a professor—now I

*[Traduction]*

le cas des adultes étant donné que l'individu assume une part de responsabilité.

Du point de vue pédagogique, un individu est porté à faire mieux s'il doit investir autre chose que du temps.

**Mlle Dearing:** Qui alors défrayerait le coût de la formation? S'agirait-il d'un système de bons financé par le gouvernement?

**Mme Harack:** Je pense que ce serait une combinaison de régimes d'avantages du gouvernement et du secteur privé, au sein des compagnies, mais il faudrait que le gouvernement assure le financement dans le cas des personnes en chômage.

**Mlle Dearing:** Que pensez-vous de l'idée d'un système de subventions par prélèvement comme il a été proposé en Allemagne, selon lequel les employeurs sont assujettis à un impôt, si vous voulez, sur leur facture salariale et cet argent est utilisé pour la formation.

**Mme Harack:** Oui, c'est certainement une autre idée.

**Le président:** Mais les employeurs ont dit: «S'il vous plaît, ne faites pas cela. Nous assurerons une formation si vous promettez de ne pas le faire.

**Mme Harack:** Je peux imaginer.

**Le président:** Ils ont un système de subventions par prélèvement en France. A ce jour, nous ne savons pas si cela fonctionne bien ou non.

Vous avez su vous montrer à la hauteur des préavis et plus. Je ne peux pas dire combien cela m'a plu. Vous avez été absolument splendide.

Comme vous pouvez voir, j'étais d'accord avec vous. Je ne trouve pas les gens avec qui je suis en désaccord aussi splendides. Après tout, j'ai des préjugés comme tout le monde.

Votre présentation était intéressante, informative et pleine de sens.

**Mme Harack:** Monsieur le président, je vous remercie.

**Le président:** J'aimerais souhaiter la bienvenue à notre prochaine invitée, le Dr Teresa MacNeil. Je suis sûr que vous saurez vous montrer à la hauteur de l'excellente réputation qui vous a précédée grâce au sénateur John Stewart. Lorsqu'il a entendu dire que je cherchais des témoins, il a mis votre nom en tête de liste et a dit: «Personne ne lui ressemble vraiment».

**Mme Teresa MacNeil, directrice, département d'extension de l'enseignement, Université St. Francis Xavier:** Oui? Vraiment!

**Le président:** Prouvez-le.

**Mme MacNeil:** Merci. C'est gentil à vous d'avoir dit cela.

Je vous remercie de me fournir l'occasion de participer à votre étude sur la situation entourant le document de consultation sur la formation; j'ai lu le document.

Je suis ici avant tout comme directrice d'un département d'extension de l'enseignement d'une université de la Nouvelle-Écosse. En conséquence, je limiterai mes remarques à des observations générales plutôt qu'à essayer de vous dire que j'ai des connaissances approfondies des lignes de conduite et des pratiques des programmes de formation de la région de l'Atlantique. J'ai une assez grande expérience d'observation de ces programmes et certainement une bonne douzaine d'années

*[Text]*

am working myself in the field by being involved in the extension.

I took the list of the 17 areas of concern that your committee circulated and went through it and tried to think of what I would say about each of those areas. I decided that I would comment on ten or eleven of them ever so lightly, which will give you the gist of my perspective about training and employment.

I am told that I am allowed to have 15 minutes by way of introduction and then it is your turn to ask questions. I hope that in that 15 minutes I will give you enough of an indication of where I am coming from.

As I walked up the hall this evening, I wondered how on earth, after getting into this lovely summer weather, that I would possible gear myself into this conversation. The previous witness did it for me in about five minutes. In fact, I could even bore you because I agree so much with the sort of thing that I heard her saying.

At the root of my remarks is the concern about the relationship between skill development and the opportunity to use a skill through employment. I find that we do a great deal of training without any opportunity to use those skills.

**The Chairman:** Will you repeat that in several ways, please? I need quotes.

**Dr. MacNeil:** We are supposing that there is job creation. We tend to talk about training in the absence of it, but it also means that we have to think about where people who are receiving training are located. I trust you appreciate that we have many skilled persons in the Atlantic region—and I refer mainly to the Atlantic region because it is the place I know. We have many skilled people who cannot find a market for their competence because we have trained them and we have trained them well, and there they sit. I do not refer to obsolete skills, either, but to competencies which are in demand in places where the job seeker is either unwilling or unable to go. It is a particularly noticeable among middle-aged people who live in pretty well-established communities.

I will resist the temptation to tell you about the difference between the kind of person I know in Glace Bay, Nova Scotia, versus the person I hear about in Labrador City. They might be the same age, but they are far more mobile when they are from Labrador City, I am afraid.

I will start with concern number three about the gap between school and the workplace to give you an idea of what I am saying.

The Consultation Paper refers to an "uncertain outlook for jobs" and to the pace of technological change. I am not sure if there ever was a time when the school should have been expected to prepare youth for work. I do not think that that is

*[Traduction]*

de travail avec des praticiens qui travaillent dans le domaine de l'éducation des adultes, comme professeure—et maintenant je travaille moi-même dans le domaine en étant impliquée dans l'extension de l'enseignement.

J'ai pris la liste des 17 «sujets de préoccupation» que votre comité a fait circuler; je l'ai examinée et j'ai essayé de penser à ce que je dirais pour chacun de ces sujets. J'ai décidé de faire des commentaires sur dix ou onze d'entre eux, ne serait-ce qu'en surface, ce qui vous donnera l'essentiel de ma perspective sur la formation et l'emploi.

On m'a dit que j'avais droit à 15 minutes, en guise d'introduction, et que c'était ensuite votre tour de poser des questions. J'espère que ces 15 minutes suffiront à vous donner une idée du milieu d'où je viens.

En arpentant le corridor ce soir, je me suis demandé comment il serait dieu possible, après avoir profité de ce beau temps d'été, que je m'engage dans cette conversation. Le témoin précédent l'a fait pour moi en cinq minutes environ. En fait, je pourrais même vous ennuyer parce que je suis tout à fait d'accord avec le genre de choses qu'elle a dites.

À la source de mes remarques, se trouve la préoccupation quant au rapport qui existe entre la formation professionnelle et la possibilité de mettre ses compétences en pratique dans un emploi. Je trouve que nous faisons beaucoup de formation sans avoir l'occasion de mettre ces compétences en pratique.

**Le président:** Pouvez-vous répéter cela de plusieurs façons, s'il vous plaît? J'ai besoin de citations.

**Mme MacNeil:** Nous supposons qu'il y a création d'emplois. Nous avons tendance à parler de formation en l'absence d'emplois mais cela signifie également que nous devons penser à l'endroit où sont situés les gens qui reçoivent la formation. Je crois que vous êtes convaincus que nous avons de nombreuses personnes compétentes dans la région de l'Atlantique—et je fais allusion surtout à la région de l'Atlantique parce que c'est l'endroit que je connais. Nous avons de nombreuses personnes compétentes qui ne peuvent trouver de marché pour leur compétence parce que nous les avons formées et bien formées et elles sont là, à attendre. Je ne parle pas de compétences désuètes non plus mais de compétences qui sont en demande à des endroits où le chercheur d'emploi ne consent pas à aller ou n'est pas en mesure de le faire. C'est particulièrement remarquable chez les gens d'âge moyen qui vivent dans des collectivités assez bien établies.

Je vais résister à la tentation de vous dire la différence qui existe entre le genre de personnes que je connais à Glace Bay (Nouvelle-Écosse) et le genre de personne dont j'entends parler à Labrador City. Ils pourraient avoir le même âge mais ils sont beaucoup plus mobiles lorsqu'ils viennent de Labrador City, j'ai bien peur.

Je vais commencer par le sujet de préoccupation numéro trois et qui concerne l'écart entre l'école et le milieu de travail, pour vous donner une idée de ce que je dis.

Le document de consultation fait allusions à «des perspectives d'emploi incertaines» et du rythme des changements technologiques. Je ne sais pas s'il y a déjà eu un temps où on s'attendait à ce que l'école prépare les jeunes pour le travail. Je

## [Text]

the role of the school. But I am quite sure that this time of uncertain jobs is not the time to look to the school to make close connections, in terms of subject matter area, with the world of work.

We are in the time when the most important contribution the school system can make to the world of work is to ensure that it enables the population—I have heard this term since I came in here, and I apologize, but it is where I am coming from—of youth to learn how to learn. That is the job of the school—right now, especially, and to learn for a lifetime. That means school graduates who are highly literate in the fullest sense of that term, who are thereby equipped to use all of society as a resource for learning—and that is a skill in itself: learning to use wherever you are is a place to learn. That means graduates who are able to anticipate and to deal with—I stress both of these words—change.

Our school system is geared to an industrial society which no longer exists. It is a one-shot, institutionalized and fact-filled approach instead of one where the student masters a range of ways to learn what she must learn wherever she must learn it and whenever she must learn it.

I suggest that the gap our school system should fill, if it is to assist the individual at work, is a gap between its practice of treating education as an instrument for some future, unknown reward—between telling them to get ready for something that they do not know exists—and the requirement to treat learning as something that is alive at the moment. If our schools could only teach youth to learn what is alive at the moment, then they would be geared for life.

There is a lot to say in there, but perhaps you might have read—and it was printed in 1972—the Fuller report for UNESCO called *Learning to Be*. That book said beautifully, in an international way, about the fact that teaching children to live as children and to learn how to learn is all that our schools should be bothered with. That is a great contribution to the world of work, in my view. That is a great contribution to the world of work in my view.

**The Chairman:** How do we teach the teachers to teach that sort of thing?

**Dr. MacNeil:** As I go along, you will see that I think that is the major task. I am not solely thinking of teachers in the school system, but educators, wherever they might be.

Even the expectation of the power elite of this country about what learning is is that learning is what we knew it to be when we were at school, and we treat everybody accordingly. Of course, that is the wrong thing to be doing.

I will now turn to the subject of adult illiteracy which is concern No. 4. I would like to be fairly positive on this item

## [Traduction]

ne pense pas que ce soit le rôle de l'école. Mais je suis assez certaine qu'en ces temps d'emplois incertains, ce n'est pas le moment de se tourner vers l'école pour établir des rapports étroits, pour la question qui nous intéresse, avec le monde du travail.

Nous sommes à une époque où la plus importante contribution que le système scolaire puisse faire au monde du travail est de voir à ce qu'il permette à la population—j'ai entendu cette expression depuis mon arrivée et, je m'en excuse, mais cela dépend d'où je viens—des jeunes d'apprendre comment apprendre. C'est ce que doit faire l'école—en ce moment même tout particulièrement—et à apprendre pour toute une vie. Cela signifie des diplômés qui sont très instruits dans le vrai sens de ce mot, qui sont de ce fait équipés pour se servir de la société comme d'une ressource d'apprentissage—et en soi, cela est une compétence: apprendre que où que vous soyez, c'est une place pour apprendre. Cela signifie des diplômés en mesure de voir venir le changement et d'y faire face—j'insiste sur ces deux expressions.

Notre système scolaire est axé sur une société industrielle qui n'existe plus. C'est une approche unilatérale, institutionnalisée et pleine de faits plutôt qu'une où l'élève maîtrise une gamme complète de façons d'apprendre ce qu'il doit apprendre, là où il doit apprendre et au moment où il doit l'apprendre.

Je pense que l'écart que devrait combler notre système scolaire, si c'est pour aider la personne au travail, c'est l'écart qui existe entre son habitude de considérer l'éducation comme un instrument pour une quelconque récompense future inconnue, entre leur dire de se préparer pour une chose dont ils ne connaissent pas l'existence et la nécessité de considérer l'apprentissage comme une chose qui est vivante en ce moment. Si seulement nos écoles pouvaient enseigner aux jeunes à apprendre ce qui est vivant en ce moment, ils seraient alors adaptés à la vie.

On pourrait dire beaucoup sur le sujet mais vous avez peut-être lu—il a été imprimé en 1972—le rapport Faure de l'UNESCO intitulé «Apprendre à être». Ce livre a si bien su dire, sur un ton international, que le fait qu'enseigner à des enfants à vivre comme des enfants et à apprendre comment apprendre est la seule chose dont nos écoles devraient se préoccuper. C'est à mon avis, une grande contribution au monde du travail. C'est là une très grande contribution au monde du travail, à mon avis.

**Le président:** Comment montrer aux professeurs comment enseigner cela?

**Mme MacNeil:** Au fur et à mesure de mes explications, vous comprendrez pourquoi je crois que c'est la principale tâche à accomplir. Je ne pense pas seulement aux enseignants du réseau scolaire mais aussi à tous les éducateurs, quel que soit leur champ d'activité.

Même les représentants du pouvoir de notre pays croient que l'apprentissage se fait comme nous l'avons connu à l'école, et nous traitons tout le monde en conséquence. Ce n'est évidemment pas la chose à faire.

Je passe maintenant au sujet n° 4, les adultes analphabètes. J'aimerais me montrer positive car, il y a trois ou quatre mois,



*[Text]*

because, as of three or four months ago, I think that, finally, as a nation, we are taking notice of the disgrace of our very high rate of adult illiteracy. Perhaps this was brought to our attention because of the binge in the United States last September when they decided to inform the public, through the media, about the disgrace of adult illiteracy in their country. We have picked up on that and I am grateful for it.

As yet, it is not clear what we intend to do about it. The Department of the Secretary of State is actively addressing the problem. Over the past winter, some 10 national voluntary organizations, with an active concern about the issue of adult illiteracy, developed a joint statement to inform both the federal and the provincial governments of their priorities for public policy relating to adult illiteracy. It is a statement called the Cedar Glen Statement. I believe it is in the possession of the Secretary of State.

This statement has since been presented to the Secretary of State and to the respective provinces through the Council of Ministers of Education. That is a positive step in conjunction with the Secretary of State.

There are some very concrete issues relating to illiteracy at the level of the workplace. For example, the measure of functional literacy is grade school completion. Too often it is not an indicator of performance, either in terms of basic academic or even of job-related skills. It does not say much about what a person can do in terms of the workplace. Too often grade school completion is used as a convenient way of weed out a large portion of applicants for desirable jobs. I am sure that you know about that as well as I do. If you have 100 people applying for a job and 50 of them are below grade 10 level, they are not even considered. It is also an indicator of income potential with lower levels of literacy virtually guaranteeing job insecurity and minimal income. That, I think relates to the point that we pay more attention to credentials than we do to performance.

I am now moving on to a point about technological change and job loss. I really agreed with the comment of the previous witness who said that we are paying much too much attention to technological change rather than to learning for change.

Earlier I asserted that people can be trained to deal with repeated change. Such training can be part of one's basic schooling. One of the most critical aspects of dealing with change is our ability, as a society, to anticipate which changes are likely to happen, which ones are desirable—we do not have to buckle under to any change—and which are not to be tolerated at any cost. That kind of civilized social competence is much too basic to be tagged as a form of training. It is not just adaptation to technological change. Yet, it has a great deal to do with the way we handle job loss and it has a great deal to do with the way we handle technological change. It is an active

*[Traduction]*

nous avons enfin pris conscience, en tant que nation, du déshonneur que représente le taux très élevé d'analphabétisme chez les adultes. Peut-être avons-nous pris conscience de cette situation en raison de la bombe qui a éclaté aux États-Unis en septembre dernier, lorsque l'administration américaine a décidé d'informer le public, par la voie des médias, sur l'analphabétisme dans leur pays. Nous avons emboîté le pas, et j'en suis heureuse.

Nous ignorons encore ce que nous avons l'intention de faire à cet égard. Le Secrétariat d'État s'est attaqué au problème. L'hiver dernier, une dizaine d'organisations bénévoles nationales qui s'intéressaient particulièrement à l'analphabétisme chez les adultes, a élaboré une déclaration commune visant à informer le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux de leurs priorités relativement à une politique gouvernementale en matière d'analphabétisme chez les adultes. Cette déclaration porte le nom de Déclaration de Cedar Glen. Je pense que le Secrétariat d'État est en possession de la déclaration.

La déclaration a été depuis présentée au Secrétariat d'État et aux provinces respectives par l'intermédiaire du Conseil des ministres de l'Éducation. C'est une mesure positive en ce qui concerne le Secrétariat d'État.

Il y a certaines questions bien concrètes relativement à l'analphabétisme et au lieu de travail. Par exemple, la mesure de l'alphabétisation fonctionnelle se fait en fonction des années d'études. Trop souvent, ce n'est pas un indicateur de rendement, soit en ce qui a trait aux aptitudes scolaires de base soit même aux aptitudes relatives au travail. Cette information ne nous apprend pas grand-chose sur la compétence d'une personne en milieu de travail. Trop souvent, le niveau de scolarité constitue un moyen pratique d'éliminer une grande partie des candidats à des postes intéressants. Je suis certaine que vous savez cela tout aussi bien que moi. Si 100 personnes se présentent pour obtenir un emploi et que 50 d'entre elles n'ont pas terminé une dixième année, celles-ci sont éliminées automatiquement. C'est aussi un indice de l'échelle salariale, les niveaux inférieurs d'alphabétisation étant évidemment l'assurance quasi totale de l'insécurité d'emploi et du revenu minimum. Cette situation, à mon avis, est reliée au fait que nous accordons une plus grande importance aux diplômes qu'au rendement.

Je passe maintenant au changement technologique et à la perte d'emploi. Je suis pleinement d'accord avec le commentaire du témoin précédent qui affirmait que nous portons une trop grande attention au changement technologique plutôt que de nous préparer au changement.

J'ai affirmé plus tôt qu'on pouvait former les gens pour les rendre capables d'affronter le changement répété. Une telle formation peut faire partie de l'apprentissage scolaire de base. L'un des aspects les plus critiques au sujet de l'adaptation au changement est notre aptitude, en tant que société, à prévoir les changements susceptibles de se présenter, lesquels sont souhaitables—nous n'avons pas à accepter n'importe quoi—et lesquels sont totalement inacceptables. Ce type de compétence que l'on exige d'une société civilisée est beaucoup trop fondamentale pour être considérée sous l'angle d'une formation quelconque. Ce n'est pas une simple adaptation au changement

## [Text]

way of anticipating the need to change rather than a reactive adjustment.

I work in conjunction with a few industries where we are trying to let people go—"downsize" as we say. We are very late in thinking about what else people can do. We should be anticipating this sort of thing as a society.

Take any industrialized community in Atlantic Canada, whether it is in mining, forestry, fishing, agriculture or steel-making. The number employed in those industries is steadily shrinking. Yet, as a society we behave as though it is a matter of spending money and waiting for an upturn in the market to get those numbers up again. That is the public view. Privately, people know better.

A proper approach to job loss in these cases goes far beyond re-training a few workers. It calls for broad public understanding and ability to admit the need for change. It is not just a quirk in government or a quirk in the economy; it is a big change that we are going through and we should call a spade a spade. It calls for objective leaders who are also able to relate bad news from time to time as well as the good news.

What I am saying is that the whole training aspect is woven through the whole fabric. It affects the leaders, not just the poor victims. If we had leaders who were able to relate bad news from time to time, it would help.

The impact of technological change on job loss requires policies which acknowledge reality. A simple example from the training area which fails to treat reality is one which I have mentioned to you, and that is, silviculture in Cape Breton.

When the Canadian Jobs Strategy was announced about a year and a half ago they set up local advisory councils. The community I live in set up one of the first advisory councils in the country. Their first recommendation, through their member of Parliament, was that the job of silviculture in Cape Breton—because of the spruce bud worm—is so fantastically great that, rather than training people off the street to be silviculture workers, the suggestion was that we give that training to the people who had already demonstrated that they were interested in working in the woods for a long time.

However, our policy stipulates that people who are unemployed for 26 to 28 weeks are most likely to be trained. That was a marvellous recommendation and certainly the member of Parliament was enthusiastic about bringing it forward. However, you, I am sure, can appreciate that it was a very upsetting recommendation. Of course, it did not happen. We trained people who were unemployed. They could have come from Yarmouth to work in Cape Breton. They could work there just long enough to find something better. Relatively speaking, they have no or very little interest in silviculture.

## [Traduction]

technologique. Cependant, nous parlons quand même ici de la façon dont nous faisons face à la perte d'emploi, et de la façon dont nous faisons face au changement technologique. C'est une façon active de prévoir le besoin de changement plutôt que de s'adapter en réaction à un changement.

J'ai travaillé avec quelques industries où nous essayons de réduire les effectifs, la décroissance des effectifs, comme nous l'appelons. Il est très tard pour penser à ce que les gens peuvent faire d'autre. Nous devrions pouvoir prévoir ce genre de chose en tant que société.

Prenons, par exemple, une collectivité industrialisée dans la région de l'Atlantique, que ce soit dans les mines, la forêt, la pêche, l'agriculture ou l'acier. Le nombre d'employés dans ces industries diminue régulièrement. Et pourtant, en tant que société, nous agissons comme si, pour améliorer la situation, c'était une simple question de dépenser de l'argent et d'attendre que le marché soit à la hausse. C'est là l'opinion publique. En privé, les gens ont une opinion bien différente.

Face à la perte d'emploi, il existe des méthodes beaucoup plus appropriées que le recyclage de quelques travailleurs. Il faut faire en sorte que le public comprenne qu'il est essentiel que la situation change. Il ne s'agit pas d'un nouveau programme gouvernemental ou d'une manœuvre économique quelconque; nous sommes actuellement en pleine évolution et nous devons faire face à la réalité. Il faut des chefs objectifs qui soient aussi capables d'affronter les mauvaises nouvelles que les bonnes.

Autrement dit, la formation n'est qu'un aspect de tout l'ensemble et les chefs sont touchés autant que les pauvres victimes. Si nous avions des chefs capables d'affronter les mauvaises nouvelles de temps à autre, ça pourrait aider.

Les conséquences des changements technologiques sur la perte d'emploi exigent l'élaboration de politiques qui tiennent compte de la réalité. Un exemple simple à cet égard où l'on n'a pas tenu compte de la réalité, est celui dont je vous ai parlé, celui de la sylviculture au Cap-Breton.

Lorsque le Programme de planification de l'emploi a été annoncé il y a environ un an et demi, des conseils consultatifs locaux ont été mis sur pied. L'un des premiers conseils consultatifs au pays a été créé dans la collectivité dans laquelle je vis. La première recommandation, faite par l'intermédiaire du député de l'endroit, était qu'en raison du travail gigantesque de sylviculture au Cap-Breton, en raison des dommages causés par la tordeuse des bourgeons de l'épinette, il valait mieux former des gens qui depuis longtemps disaient qu'ils étaient intéressés à travailler en forêt plutôt que de former n'importe qui à devenir des travailleurs spécialisés de sylviculture.

Toutefois, selon notre politique, il faut former les gens en chômage depuis longtemps, soit de 26 à 28 semaines. C'était là une recommandation fantastique et nul doute que le député était très enthousiaste à la présenter. Cependant, vous pouvez certainement vous rendre compte à quel point cette recommandation bouleversait l'ordre établi. Et bien sûr, elle ne s'est pas concrétisée. Nous avons formé des gens sans emploi. Ils pouvaient venir de Yarmouth pour travailler au Cap-Breton. Ils pouvaient travailler là juste assez longtemps pour se trouver un autre emploi plus intéressant. En fait, ils ont peu d'intérêt,



*[Text]*

Perhaps, in the long run, we should be trying to see how to make more permanent the kind of work and the quality of work that people do who are really interested. This is an example of how very superficially we are handling a really profound problem.

**The Chairman:** Were there people interested in silviculture in Cape Breton who had no jobs?

**Dr. MacNeil:** Yes. The unemployment qualification might not have been applied.

**The Chairman:** Forget that measure for just a moment.

**Dr. MacNeil:** Yes, there were.

**The Chairman:** Those are the people that you say should have been given the training plus those who were already working in that field should have been given upgrading or retraining.

**Dr. MacNeil:** The point was to develop a forest that, in the long run, would provide for the wealth of the region.

I will now move to point No. 6 which is the extent of responsibility of respective entities. Ideally, the individual would be the one with the greatest responsibility for his or her own training. By now you appreciate that this presumes the school systems through which the individual has learned to learn. Apart from that ideal situation, I see no easy answer to the concern you raise about the extent to which responsibility for training falls upon respective groups and organizations. Unquestionably, it is the responsibility of government to have policies—and that is the only word I am using right now—which ensure the opportunity for the population to be highly qualified, creative and productive workers. I realize that I have skirted over the thing by using the word “policies” because money necessarily follows.

Within the responsibility of the government is the role of establishing or at least overseeing the establishment of training standards. I think government has that responsibility. The provision of clearly articulated standards of completion—not standards of entry—is as critical as the provision of adequate funding for training, in my view.

**The Chairman:** You are talking about exit standards?

**Dr. MacNeil:** Yes, to know what it is we are trying to achieve and to pay for the achievement of that, perhaps.

**Miss Dearing:** What do you mean, precisely, by that?

**Dr. MacNeil:** This evening I heard a discussion about the hairdresser and the core knowledge and that sort of thing. In establishing standards, if you want a trainee to come out with certain competencies, you specify what they are and you pay for the delivery of them. You do not pay for the seat—excuse the expression, but that is the one that is used.

**The Chairman:** You are suggesting that only those who complete and prove their competence should be paid for?

*[Traduction]*

sinon aucun, dans la sylviculture. Peut-être, à long terme, devrions-nous tenter de rendre plus permanent le genre et la qualité du travail qui intéresse vraiment les gens. Voici un exemple qui illustre à quel point nous pouvons traiter superficiellement un problème qui, en réalité, est très grave.

**Le président:** Y a-t-il des gens intéressés à la sylviculture au Cap-Breton qui n'avaient pas d'emploi?

**Mme MacNeil:** Oui. La condition de chômage aurait pu ne pas s'appliquer.

**Le président:** Oubliez cette mesure un instant.

**Mme MacNeil:** Oui, il y en avait.

**Le président:** Ce sont les gens qui, selon vous, auraient dû recevoir la formation, et ceux qui travaillaient déjà dans ce domaine auraient dû être recyclés.

**Mme MacNeil:** L'objectif visé était d'aménager une forêt ce qui, à long terme, aurait aidé à améliorer la situation économique de la région.

Je passe maintenant au point n° 6 qui est l'étendue de la responsabilité des entités respectives. Idéalement, c'est chaque personne prise individuellement qui devrait, en premier lieu, se charger de sa propre formation. Vous pouvez maintenant comprendre pourquoi on peut supposer que la situation s'explique par les systèmes scolaires par lesquels les gens sont passés pour apprendre. Mis à part cette situation idéale, je ne vois aucune réponse facile à la question de savoir dans quelle mesure la responsabilité de la formation incombe à des groupes et des organisations. Sans aucun doute, c'est au gouvernement qu'il incombe d'avoir des politiques—et c'est le seul mot que j'utilise pour le moment—qui permettront à notre population de se composer de travailleurs hautement compétents, créatifs et productifs. Je suis conscient d'avoir contourné certains éléments en utilisant le mot «politiques», car l'argent est évidemment un facteur important.

Dans le cadre de cette responsabilité, le gouvernement doit établir des critères de formation ou tout au moins surveiller l'établissement de ces critères. D'après moi, c'est au gouvernement que revient cette responsabilité. L'établissement de critères de réalisation—non de critères d'admission—est, à mon avis, aussi important que l'apport financier qui assurera cette formation.

**Le président:** Vous parlez de critères de sortie?

**Mme MacNeil:** Oui, connaître le but à atteindre et payer pour cette réalisation, peut-être.

**Mlle Dearing:** Que voulez-vous dire exactement?

**Mme MacNeil:** J'ai entendu ce soir, une discussion au sujet du coiffeur, des connaissances de base et d'autres choses du même genre. En établissant des critères, si vous voulez former un stagiaire qui acquerra certaines compétences, vous précisez ce qu'elles sont et vous payez pour que le but soit atteint. Vous ne payez pas pour le siège—excusez l'expression, mais c'est celle qui est utilisée.

**Le président:** Laissez-vous entendre que seuls ceux qui terminent leur formation et qui ont démontré leur compétence devraient être payés?



[Text]

**Dr. MacNeil:** If you pay for the institution, yes, you pay for its delivery of excellence.

**Miss Dearing:** So the institutions should be funded based on the quality of delivery?

**Dr. MacNeil:** Yes, there is no question about that. Otherwise, we have what we have now, which is the provision of the chair and the time and the body. I know there is more to it and I am being a little simplistic, but I want to emphasize the completion standards.

When we are precise about the expected training outcomes, it is relatively easy to find personnel, materials and settings through which to achieve those standards.

**The Chairman:** That is because people will know what they are supposed to do.

**Dr. MacNeil:** Yes, they will know what they are trying to achieve. It is difficult, though, to specify what one is trying to achieve. I am not making light of that, but I am saying that that is where the emphasis should be.

Over the past two years, as policies for training encouraged private training initiatives, since the Canadian Jobs Strategy has come in it is obvious that the sponsor is no indicator of quality. Both deplorable and excellent programs can be found in the various training settings. It is just crazy to say that it should be only the private sector or the public sector which should undertake training.

**The Chairman:** You get bad standards, then, in a public institution as well as in a private firm?

**Dr. MacNeil:** Yes, I do not think there is any magic.

**The Chairman:** If we do not have completion standards, we run the risk of having a lousy product.

**Dr. MacNeil:** I am saying that we would do well to get away from the superficial gain of seeking magic by changing the training venue. If higher quality performance is the object of training, then there is a need to monitor programs to guarantee that we are getting the required product. Training is so critical to the well-being of the economy that the federal government must be responsible for the monitoring function. I did not say training, I said monitoring. Then the matter of who should do which training depends on who is able to deliver what will fulfil the necessary standards.

Moving to point 8 on co-operative education, no, the expansion of co-operative education is not just a matter of funding. That was one of the questions in your list. Co-operative education involves a complex mixture of variables—and I say nothing new to you, I am sure—which, like all worthwhile ventures, requires careful timing and orchestration. The trouble lies in the skill to do that kind of thing. Properly managed co-operative education is probably the most effective way to train for optimal performance in the workplace. Badly managed, it is a way to waste everybody's time.

[Traduction]

**Mme MacNeil:** Si vous payez l'établissement, oui, vous payez pour qu'il forme des gens compétents.

**Mlle Dearing:** Donc, le financement des établissements devrait être fondé sur la qualité du produit livré?

**Mme MacNeil:** Oui, c'est cela. Il n'y a aucun doute là-dessus. Sinon, nous nous retrouvons avec ce que nous avons maintenant, soit l'offre d'un produit, sans plus. Je sais qu'il peut y avoir plus que cela. Je simplifie peut-être un peu, mais je tiens à mettre en évidence les critères de réalisation.

Lorsque nous sommes en mesure de préciser les résultats prévus de la formation, il est relativement facile de trouver le personnel, le matériel et le cadre nécessaires pour respecter ces critères.

**Le président:** Parce que les gens sauront ce qu'ils ont à faire.

**Mme MacNeil:** Oui. Ils sauront ainsi quel est l'objectif à atteindre. Il est toutefois difficile de préciser les résultats qu'on tente d'obtenir. Je ne veux pas traiter ce sujet à la légère, mais ce que je dis, c'est que c'est là qu'il nous faut insister.

Au cours des deux dernières années, alors que les politiques de formation favorisaient les initiatives du secteur privé dans ce domaine, depuis la création du Programme de planification de l'emploi, il est devenu évident que l'organisme parrain ne constitue aucunement un indice de qualité. Quel que soit le cadre, on peut trouver des programmes excellents et des programmes médiocres. Il est ridicule d'affirmer que seul le secteur privé ou seul le secteur public convient pour cette tâche.

**Le président:** Ainsi, les critères peuvent être tout aussi mauvais dans un établissement public que dans une entreprise privée?

**Mme MacNeil:** Oui, je ne crois pas qu'il existe de formule magique.

**Le président:** Si nous ne mettons pas en place des critères de réalisation, nous risquons d'obtenir un produit médiocre.

**Mme MacNeil:** Ce que je veux dire, c'est que nous avons intérêt à laisser de côté l'espoir futile qui consiste à régler tous nos problèmes en changeant notre façon d'aborder la formation. Si un meilleur rendement qualitatif est l'objectif de la formation, il est alors essentiel de contrôler les programmes pour assurer que nous obtenons le produit désiré. La formation est directement reliée à l'état de santé de notre économie. C'est pourquoi le gouvernement fédéral doit se charger de cette fonction. Ainsi, lorsqu'il sera question de décider qui assurera tel ou tel type de formation, on se tournera vers l'élément capable de livrer un produit conforme aux critères établis.

Je passe maintenant au point 8, soit l'enseignement en alternance. Non, le développement des cours alternés n'est pas une simple question de financement. C'était l'une des questions qui se trouvaient sur votre liste. Ce type d'enseignement comporte un éventail très complexe de variables et, —je ne vous apprends rien, j'en suis convaincue—comme toutes les expériences intéressantes, exige une synchronisation et une organisation parfaites. La difficulté réside dans l'aptitude à faire ce genre de choses. Géré adéquatement, l'enseignement en alternance constitue vraisemblablement la meilleure façon de former des

[Text]

**The Chairman:** And money.

**Dr. MacNeil:** Yes, of course. At the risk of making a point too often, the matter of where and through which educational resource training and learning takes place is secondary. The primary task is to be clear about who must learn what and to what standard. That is a task for astute learners, for competent educational technologists, and I think that is what we really do not have in this country, and for discerning employers. I believe we fall short in terms of ability at this primary level. Our attention tends to centre on the secondary stage of who does the training.

Returning to the concern of co-operative education, we will effectively link industry with training when we have competent educators who are sensitive to the limitations of industry as a resource for achieving specific learning outcomes. The key is competent educators. Undoubtedly, co-operative education is a very expensive way to train, but it is potentially the most effective way to develop productive and creative personnel. I have no doubt about that, but I do not think we know how to do it very well in this country. There are places that do it well.

**The Chairman:** Could we use those as models?

**Mr. MacNeil:** I am not able to list very many, but I think that, in particular, business education people are working quite well in that regard in some schools. Certainly Antioch University in Ohio has been at it for years and years and I would imagine that if you ever wanted to have a good, hard look at what is involved in co-operative education, they probably have as much to tell you as any organization.

On women in the labour market, a phenomenon of our time is the increasing number of households that are dependent on the income of the female head. As we know, this means an increasing proportion of low income households. I read an article in the *Scientific American* this month that talks about the phenomenon and calls it the feminization of poverty. A rising proportion of female workers automatically leads to a more unequal distribution of earnings, because women make much less than men and they are more likely to be part-time workers. My experience is not a particularly rich source of insights on this particular concern of yours. I will mention only two points. The first is that their economic and family circumstances make it particularly difficult for women to attend on-site, full-time educational institutions. Why can we not become much more committed to distance education for people who have difficulty in leaving home, whether that is because their home is isolated or because they just cannot leave because of children or aging parents?

[Traduction]

gens qui donneront le meilleur d'eux-mêmes au travail. Mal géré, il ne sert qu'à faire perdre le temps de tout le monde.

**Le président:** Et l'argent.

**Mme MacNeil:** Oui, bien sûr. Au risque de me répéter, la question de savoir où et par quelle ressource éducative la formation et l'apprentissage prennent place est secondaire. La principale tâche est d'établir clairement qui doit apprendre quoi et selon quel critère. C'est là une tâche pour les étudiants avisés, pour les technologues compétents des systèmes éducatifs et, à mon avis, ce sont les ressources qui nous manquent au pays, et enfin, pour les employeurs capables de discernement. Nous ne répondons pas aux exigences en ce qui a trait à la compétence à ce premier niveau. Notre attention se porte plus sur l'étape secondaire qui correspond à qui assure la formation.

Pour revenir à l'enseignement en alternance, nous pourrions travailler efficacement de concert avec l'industrie lorsque nous aurons des enseignants compétents, conscients des limites de l'industrie en tant que ressource pour atteindre des objectifs d'apprentissage précis. La clé est d'avoir des enseignants compétents. Il ne fait aucun doute que l'enseignement en alternance est un moyen de formation qui coûte très cher, mais il constitue l'une des façons les plus efficaces de former du personnel productif, à l'esprit créateur. Je n'ai aucun doute à ce sujet. Mais je ne crois pas que nous sachions très bien comment nous y prendre dans ce pays. Il existe des endroits où l'on réussit très bien dans le domaine.

**Le président:** Pourrions-nous utiliser ces endroits comme modèles?

**Mme MacNeil:** Je ne peux pas vous en nommer beaucoup. Cependant, le personnel de formation à la gestion obtient des résultats passablement intéressants dans le domaine, dans certaines écoles. *Antioch University*, dans l'Ohio, met en pratique cet enseignement depuis des années. Si vous voulez vraiment voir en quoi consiste l'enseignement en alternance, vous pourriez y trouver là tout ce que vous voulez savoir.

Au sujet de la place de la femme sur le marché du travail. Nous sommes aujourd'hui placés devant un fait nouveau, soit celui de l'augmentation du nombre de ménages qui dépendent du revenu de la femme, chef de famille. Nous n'ignorons pas que cela signifie une proportion accrue des ménages à faible revenu. J'ai lu un article sur le sujet ce mois-ci dans le *Scientific American*, et l'on qualifie ce fait nouveau de féminisation de la pauvreté. L'accroissement de travailleuses mène automatiquement à une répartition plus inégale des salaires, car les femmes gagnent beaucoup moins que les hommes et elles sont plus susceptibles d'être des travailleuses à temps partiel. Je ne peux pas dire que je possède une expérience étendue dans ce domaine qui vous préoccupe tout particulièrement, mais j'aimerais cependant soulever deux points. Le premier est qu'en raison de leur situation économique et familiale, il leur est très difficile de suivre des cours à temps plein dans les établissements d'enseignement. N'est-il pas possible de trouver des moyens d'offrir l'enseignement à distance aux gens qui éprouvent des difficultés à quitter leur maison, soit qu'ils demeurent dans un endroit isolé, soit qu'ils ne peuvent se déplacer à cause des enfants ou de parents âgés.



## [Text]

I think the reason why we do not pay attention to distance education technology is because we do not know what it is that we are trying to achieve. We say that we will put them in the classroom with so many hours of study and such and such a teacher and they will get whatever it is they get. This is particularly hard on women.

**The Chairman:** I hesitate to interrupt you, but I would mention that Westinghouse, in the early '70s, produced a set of 12 booklets with which anyone could teach himself up to grade XIII mathematics. It was an absolutely brilliant course, but they have discontinued it and I cannot find a copy anywhere.

**Dr. MacNeil:** There are some wonderful things going on in this country in terms of distance education. In British Columbia there was a learning network that was operated by the Open Learning Institute. It was called, I believe, the Knowledge Network of the West. Distance education is also going on in Alberta. It is not going on in Atlantic Canada because we just do not have a resource for it there, but it is being done with teleconferencing, with satellite television and so on. The technology is so advanced now for distance education that we can offer the best no matter where anyone lives. I think the reason why we are not adopting it is because it poses such a threat to established institutions.

The other thing I wanted to mention about women is that, especially for women who live in isolated areas, there are no jobs when they are trained. It's a kind of cruel thing to do to them, to prepare them with skills and hope when there are no jobs. That I think is especially striking for women who just cannot take off for three months and go to work in Halifax at the dockyard over the winter, or wherever the men might go. I am exaggerating slightly, but I think it's especially difficult for women to be mobile.

There is a document available—I will just mention it without going into detail—which tells how very little employer training is done for women in this country. There was a Statistics Canada labour force survey in 1985, and the Canadian Association for Adult Education published it. In it you see graphs for each of the provinces about the extent to which people participate in continuing education programs, and who were the providers of that program. It is quite interesting to see how very few women are given training by employers as compared to men. It is not surprising, perhaps, but it is a point worth looking at on the item of women and education.

I will move to your twelfth point called "Research and Development". By now you are aware that I would stress the need for research and development in relation to training technologists. We need them. We did that once in this country, in 1967, for five years, through the "NewStart" programs, and we are still trading on the intellectual capital that was created

## [Traduction]

A mon avis, nous n'étudions pas la technologie relative à l'enseignement à distance parce que nous ne savons pas exactement ce que nous visons. Nous disons que nous les placerons en classe avec tant d'heures d'étude et tel et tel professeur et qu'elles en tireront ce qu'elles pourront bien en tirer. Cette façon de voir les choses est particulièrement difficile pour les femmes.

**Le président:** Je m'excuse de vous interrompre, mais j'aimerais mentionner le cas de Westinghouse qui, au début des années 1970, a préparé un ensemble de 12 brochures qui permettait à n'importe qui d'apprendre par lui-même toutes les notions mathématiques jusqu'à la treizième année. C'était un cours absolument fantastique, mais l'entreprise l'a interrompu et je ne peux en trouver d'exemplaire nulle part.

**Mme MacNeil:** Il se passe ici des choses très intéressantes en ce qui concerne l'enseignement à distance. En Colombie-Britannique, il y avait un réseau d'enseignement qui était exploité par l'*Open Learning Institute*. Je crois qu'il s'appelait le *Knowledge Network of the West*. L'enseignement à distance est également offert en Alberta. Il n'existe pas dans la région de l'Atlantique, car nous ne disposons pas des ressources nécessaires, mais il peut se donner par téléconférence, par satellite, etc. Le technologie est si avancée aujourd'hui, que nous pouvons offrir ce qui se fait de mieux, quel que soit l'endroit où nous nous trouvons. Je pense que la raison pour laquelle nous ne l'adoptons pas est qu'il représente une menace pour nos établissements en place.

L'autre point que je voulais soulever au sujet des femmes est qu'il n'y a pas d'emploi une fois la formation terminée, particulièrement pour celles qui vivent dans des régions isolées. La situation est cruelle. En effet, on leur donne des compétences, de l'espoir, et il n'y a pas de travail. C'est particulièrement frappant pour les femmes qui ne peuvent tout simplement pas quitter la maison pendant trois mois et aller travailler à Halifax, au chantier naval pendant l'hiver, ou à tout autre endroit où les hommes sont susceptibles d'aller. J'exagère un peu mais je pense que c'est très difficile pour les femmes d'être mobiles.

Il est possible de se procurer un document—je ne ferai que le mentionner sans donner plus de détails—qui nous montre à quel point l'employeur fait peu pour la femme dans ce pays, sur le plan de la formation. Statistique Canada a effectué une enquête sur la population active en 1985 et l'Association canadienne pour l'éducation des adultes l'a publiée. On peut y voir des tableaux qui illustrent, dans le cas de chaque province, dans quelle mesure les gens participent aux programmes de formation continue, et qui offre ces programmes. Il est très intéressant de constater combien il y a peu de femmes, comparativement aux hommes, qui reçoivent un cours de formation offert par leur employeur. Ce n'est peut-être pas là une situation étonnante, mais c'est un point sur lequel il vaut la peine de se pencher dans le cadre de l'étude sur la femme et l'éducation.

Je passe maintenant au douzième point, la recherche et le développement. Vous ne serez sans doute pas étonné de m'entendre insister sur le besoin de recherche et de développement relativement aux technologues de formation. Nous en avons besoin. Nous avons déjà fait quelques efforts en ce sens, en 1967, pendant cinq ans, par le biais des programmes de



*[Text]*

during those five years, in terms of training. I mention Saskatchewan "NewStart" and Nova Scotia "NewStart" as being two examples of where there was an investment made to train people with low incomes, low educational standards, and so on, and very poor economic circumstances. A great deal was created during those five years, now used internationally. We stopped, and it is high time we got back to that business of trying to do some research and development about the technology of training and how adults learn—especially with the media that we now have available.

I am quite sure that when you mentioned research and development, you were not talking about that. You were not talking about training technology; you were talking about research and development in industrial technology. But I wanted to say that it is all of a piece. Training technology is in line with them. In virtually every field we are failing to focus on research and development. It takes funding, I know, but more importantly it takes a national priority. We waste our time talking about it. We find it once it becomes important enough to do.

Our ability to excel in research and development is very much related to the way we have learned, and consequently shifting our research and development perspective—because we have not learned to do it very well—is going to be tremendously difficult.

I think I skipped a point here, but probably I have taken enough time on research and development. I see that it comes next under "Centres of Academic Excellence". In the spring of 1984 the federal government announced a program designed to create centres of excellence in post-secondary institutions, and I think it was a great time. It lasted only a few months; but it was a time when every university in this country was taking stock of what it did well, in order to get a proposal into the Secretary of State for its role as a centre of academic excellence in this country. Many proposals were submitted at that time—I am sure at least one major one per university in this country. But they ran against the cross currents of the election campaign. A peculiar assortment of proposals received funding in August, 1984—and that was the end of the program.

There are programs, as a result of that funding in 1984—but it was a great spur for institutions to look at how they could be centres of excellence; and I bet you there is file cabinet somewhere in this city with some marvellous proposals in it that never saw the light of day.

Of course, it's a good idea, I think, to have centres of academic excellence. Who can dispute that? We have to be careful not to stifle creativity, however outside of those respective centres, so that if someone has got it and it's at UBC, that does

*[Traduction]*

relance, et nous tirons encore profit de ce capital intellectuel constitué au cours de ces cinq ans, en matière de formation. J'insiste plus particulièrement sur les programmes de relance mis en œuvre en Saskatchewan et en Nouvelle-Écosse où l'on s'est réellement engagé dans la formation de gens à faible revenu, avec des niveaux de scolarité très faibles, etc., et dans des situations économiques précaires. Il y a eu de grandes réalisations, au cours de ces cinq années; elles servent aujourd'hui de modèles à l'échelle internationale. Tout a cessé. Il est grand temps de reprendre le collier et de s'occuper de recherche et de développement sur la technologie de formation et sur l'apprentissage des adultes, particulièrement avec les moyens dont nous disposons aujourd'hui.

Je suis pratiquement certain que lorsque vous avez abordé le sujet de la recherche et du développement, vous ne parliez pas de cela. Vous ne parliez pas de technologie de formation; vous parliez de la recherche et du développement dans le domaine de la technologie industrielle. Mais à mon avis, les deux sont indissociables. Dans pratiquement tous les domaines, nous n'accordons pas la place qui revient à la recherche et au développement. Bien sûr, nous avons besoin d'argent mais, chose plus importante encore, il faut d'abord en faire une priorité nationale. Nous perdons notre temps à discuter sur le sujet. Il faut passer à l'action.

Notre aptitude à tirer profit pleinement de la recherche et du développement est grandement reliée à la façon dont nous avons appris. Il sera donc très difficile de modifier notre façon d'envisager la recherche et le développement—parce que nous n'avons pas appris à le faire très bien.

Je me rends compte que j'ai oublié un point, mais j'ai probablement suffisamment parlé de la recherche et du développement. Je constate que c'est le point suivant, présenté sous la rubrique «Programme des centres d'excellence». Au cours du printemps 1984, le gouvernement fédéral a annoncé un programme dont l'objectif était de mettre sur pied des centres d'excellence dans les établissements postsecondaires. À mon avis, c'était là une idée fantastique. Mais le programme n'a duré que quelques mois; mais il y a eu une époque où chaque université canadienne dressait l'inventaire de ses réalisations et présentait des propositions au Secrétariat d'État en vue de jouer un rôle en tant que centre d'excellence dans ce pays. De nombreuses propositions ont été présentées à cette époque—au moins une proposition importante par université, j'en suis sûr. La campagne électorale a toutefois créé un tout autre remous. Un curieux mélange de propositions ont été approuvées et des fonds ont été accordés en août 1984—et le programme a pris fin.

Des programmes ont été mis en œuvre, à la suite de cette aide financière de 1984, mais pour les établissements d'enseignement, le fait d'envisager la possibilité de devenir des centres d'excellence a constitué un réel stimulant. Je suis prêt à parier qu'il y a un classeur dans cette ville plein de merveilleuses propositions qui ne verront jamais le jour.

Bien sûr, je crois que c'est une bonne idée d'avoir des centres d'excellence. Qui peut nier cela? Nous devons être prudents de ne pas étouffer la créativité, même si on se trouve à l'extérieur de ces centres, de sorte que, si quelqu'un a un projet intéres-

## [Text]

not mean that the rest of us cannot have a little crack out of it. There's a balance there that has to be watched. But generally speaking I see very little prospect of ensuring the development of areas of academic excellence without assigning specific areas to specific institutions. We are too big as a country and we have too few resources. We have to assign them, but watch in the process that we do not rob other people from having a bit of a go at it.

Again, it's a complex notion, but one which must be fostered if we are to develop in a time of extremely limited financial resources for post-secondary education.

I will conclude with the fourteenth point or concern that you make, which is the need for consultation. One can only agree that there is need for consultation and joint efforts among agencies which share a common concern and which are in a position to pool a wide variety of resources. What you are doing here, of course, after all, is a form of consultation process.

I will touch very lightly on this matter of consultation and joint effort by saying that consultation and collaboration are very, very hazardous activities.

**The Chairman:** Expand please.

**Dr. MacNeil:** With labour and management, jointly working on something, there is by definition protection of territory. We ask them to do it. Federal and provincial governments collaborate—you know all about that—or secondary education systems, or, at worst, technical institutes, collaborate with universities. "We are so much superior to them"—that sort of thing, by definition, is a very difficult thing.

I referred earlier to a joint statement on literacy that was put together by about 10 national voluntary organizations for the Secretary of State this winter. The pain that went into that simple maybe two-page statement. It took us two two-day sessions at Cedar Glen, a little retreat outside of Toronto—bringing people from Vancouver and Newfoundland—to see what we could pool; to tell the federal government about our concern about literacy. The territorial protection that went on was just amazing. It's very understandable. We talk so lightly about collaboration, sharing and joint action. When you do that, you threaten people. Yet somehow we have to do it; but we should do it knowing that we are threatening the security of an organization, for instance, which already has funding from the Secretary of State. What if we all collaborate? Maybe it will give funding to only one secretariat. You can see the kind of thing. It's a territorial problem.

Anyway, I wanted to mention that. As is the case with many of the areas of concern on your list, the objective of collaboration is worth achieving. But we are relatively neophytes when

## [Traduction]

sant, à l'Université de Colombie-Britannique par exemple, cela ne signifie pas que nous ne pouvons pas nous aussi en profiter. Il y a un équilibre à maintenir et il faut être aux aguets. Mais, en règle générale, je ne vois pas tellement comment on peut assurer la création de domaines d'excellence sans désigner des domaines particuliers à des établissements particuliers. Notre pays est trop vaste et nos ressources trop rares. Nous devons les désigner, mais il faut faire attention au cours du processus pour ne pas nuire aux autres.

Encore une fois, c'est une notion complexe, mais qui doit être mise de l'avant si nous voulons progresser à une époque où les ressources financières destinées aux études postsecondaires sont extrêmement limitées.

Je terminerai avec le quatorzième point, soit le besoin de consultation. Tous sont d'accord pour convenir de la nécessité de la consultation et de l'union des efforts des organismes qui partagent les mêmes préoccupations et qui peuvent offrir un large éventail de ressources. Ce que nous faisons ici, bien sûr, est une forme de consultation.

Je ne ferai qu'effleurer la question de la consultation et de l'effort commun en disant que la consultation et la collaboration sont des activités très très risquées.

**Le président:** Voudriez-vous expliquer un peu plus, s'il vous plaît.

**Mme MacNeil:** Lorsqu'il y a collaboration entre employés et direction, il y a, par définition, protection du territoire. Nous leur demandons de procéder ainsi. Le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux collaborent—you savez tous cela—ou encore, les réseaux d'enseignement secondaire ou, encore mieux, les instituts techniques collaborent avec les universités. Lorsqu'on entend des phrases comme: «Nous sommes tellement meilleurs qu'eux», ou autres choses du genre, on sait où réside la véritable difficulté.

J'ai parlé plus tôt d'une déclaration commune sur l'alphabétisation rédigée par une dizaine d'organisations bénévoles nationales et présentée au Secrétariat d'État cet hiver. Il a fallu faire beaucoup d'efforts pour aboutir à une déclaration d'à peine deux pages. Nous avons participé à deux ateliers de deux jours à Cedar Glen, petit endroit retiré à l'extérieur de Toronto; des gens de Vancouver et de Terre-Neuve sont venus pour voir ce qu'il était possible de faire; ce que nous pouvions dire au gouvernement fédéral au sujet de l'alphabétisation. Vous ne pouvez imaginer à quel point les gens ont senti le besoin de protéger leur territoire. C'est très compréhensible. Nous accordons si peu d'importance à la collaboration, au partage et à l'action commune. Lorsqu'on le fait, les gens se sentent menacés. Et pourtant, il faut le faire, d'une façon ou d'une autre; mais nous devons le faire en sachant que nous menaçons la sécurité d'une organisation qui, par exemple, a déjà reçu une aide financière du Secrétariat d'État. Qu'arrivera-t-il si nous collaborons? Peut-être n'y aura-t-il qu'un secrétariat qui recevra des fonds. Vous pouvez imaginer de quoi il s'agit. C'est un problème de territoire.

De toute façon, je tenais à le mentionner. De même que dans le cas d'autres points indiqués sur votre liste, l'objectif de la collaboration est important et il faut lui accorder toute l'atten-



## [Text]

we try to work through the process of reaching that objective. Consultation too often is a means to mislead people into thinking that their suggestions are valuable. Consultation and collaboration are processes which we have to learn to master. It is not part of our culture to co-operate very well.

Anyway, those are comments on about 10 of your points, and I hope I have given you a view of where I stand on training.

**The Chairman:** You may have noticed that we were listening not only with rapt attention and admiration, but also with minimal interruption. That is due to the fact that you were already answering all of our questions before I got to phrasing one of them, and—

**Dr. MacNeil:** I took some 15 minutes.

**The Chairman:** —and I appreciate that. Believe me, if I did not think that I was enjoying it, I would have jumped in with both feet. I do not know how to thank you enough, Dr. MacNeil. I will go and buy John Stewart a rose. Why not; he should enjoy that.

Our next witnesses are from the Canadian Council on Children and Youth. We are old friends. Senator Hebert and I met you when you appeared before the Youth Committee.

**Mrs. Landon Pearson, President, Canadian Council on Children and Youth:** Mr. Chairman, the Canadian Council on Children and Youth is a national, non-profit organization with a mandate to identify and research issues affecting children and youth and to advocate on behalf of CANADIAN young people with the various levels of government, the public and other members of the voluntary sector. The Council is involved in a wide range of issues, including child sexual abuse, environmental health, juvenile justice, youth broadcasting, the child's right to play, the federal family benefits package, childcare, missing children and youth employment.

In the 29 years since its inception, the Canadian Council on Children and Youth has spoken at many different forums, including Senate hearings. We have continually stressed the needs and rights of Canadian young people and the necessity of maintaining a developmental perspective. We feel that while it is important to examine individual youth issues, it is essential to remember that all aspects of a child's life combine to make that person what he or she is—be it creative, productive and healthy or alienated and unhappy. It is our belief that a vision which encompasses all parts of a child's life must be maintained when policy is formulated. We are taking this position quite strongly now since I have become president, partly because child development is my particular background and interest. It is what the specialists are beginning to call an age span ecological perspective, which is a cumbersome title, but when looking at a social policy you should be looking at these two dimensions, both the ways in which children grow and

## [Traduction]

tion qu'il mérite. Mais nous sommes pratiquement des néophytes lorsque nous tentons d'atteindre cet objectif. La consultation constitue trop souvent un moyen de tromper les gens et de leur faire croire que leurs propositions sont valables. La consultation et la collaboration sont des processus que nous devons apprendre à maîtriser. Ce ne sont pas des démarches qui font partie de notre culture.

Et voilà, j'ai maintenant terminé mes commentaires sur à peu près dix de vos points. J'espère que j'ai su exprimer clairement mon point de vue.

**Le président:** Vous avez sans doute remarqué que nous vous avons écouté avec une très grande attention et beaucoup d'admiration, et que nous vous avons peu interrompu. Cela est sans doute parce que vous répondiez à toutes nos questions avant que nous ayons à les énoncer, et...

**Mme MacNeil:** J'ai pris à peu près 15 minutes.

**Le président:** Et nous l'apprécions. Soyez assurée que si nous ne vous avions pas trouvée intéressante, nous aurions vivement protesté. Je ne saurais vous dire à quel point nous avons apprécié vos commentaires, madame MacNeil. Je pense que je vais aller acheter une rose à John Stewart. Pourquoi pas! Il apprécierait sûrement.

Nos témoins suivants viennent du Conseil canadien de l'enfance et de la jeunesse. Nous sommes tous amis, pour le sénateur Hébert et je vous ai rencontré lorsque vous avez comparu devant le comité sur la jeunesse.

**Mme Landon Pearson, présidente du Conseil canadien de l'enfance et de la jeunesse:** Monsieur le Président, le Conseil canadien de l'enfance et de la jeunesse est un organisme national sans but lucratif, dont le mandat est de déterminer les diverses questions qui touchent les enfants et les jeunes, de faire de la recherche à cet effet et de défendre les intérêts des jeunes Canadiens auprès des divers paliers de gouvernement, de membres du secteur public et autre ainsi qu'auprès du secteur des bénévoles. Le Conseil s'intéresse à une vaste gamme de questions, notamment l'exploitation sexuelle d'enfants, l'hygiène du milieu, les tribunaux juvéniles, la télévision des jeunes, le droit de l'enfant au jeu, l'ensemble des prestations familiales fédérales, les garderies, les enfants disparus et l'emploi des jeunes.

Depuis sa fondation, il y a 29 ans, le Conseil canadien de l'enfance et de la jeunesse a pris la parole à bien des tribunes différentes, y compris à des auditions du Sénat. Nous avons constamment mis l'accent sur les besoins et les droits des jeunes Canadiens et sur la nécessité de maintenir une perspective dynamique. À notre avis, même s'il est important d'examiner les problèmes individuels des jeunes, il est essentiel de se rappeler que tous les aspects de la vie d'un enfant se combinent pour faire d'une personne ce qu'elle est—qu'il s'agisse de quelqu'un de créateur, de productif et de sain, ou au contraire, d'une personne aliénée et malheureuse. Nous croyons qu'il faut maintenir une vision qui englobe toutes les parties de la vie d'un enfant lorsqu'il s'agit de formuler une politique. Nous adoptons cette attitude de façon très résolue maintenant, depuis que je suis devenue présidente, en partie parce que le développement de l'enfant touche mes antécédents et mes intérêts professionnels. C'est ce que les spécialistes commencent à



## [Text]

development and the forces in the environment—socio, economic and physical—that impact upon their development.

The argument we would like to make today is perhaps a little different than that put forward by other groups and that which you might have expected from us. We are not going to limit ourselves to a discussion of youth employment and training. There are two reasons for this. The first is that the Canadian Youth Foundation, a program of the council, will be discussing those issues with you tomorrow and, it is our desire to compliment, not repeat what these young people will have to say. The second is that we view this occasion as a good opportunity for the government to begin incorporating a child development perspective into policy making. Since the Year Of The Child when I was vice president of the commission, I have seen the need for a child policy at the federal level, since I saw how many government departments and so on were involved in decisions affecting children. I have been fighting, and will continue to do so, to try to sensitize people to looking at things from the perspective of child development. We hope that the Senate will agree with our broader perspective on the subjects under discussion and advocate the acceptance of that perspective throughout government.

There is some foundation for this hope, as the issues we want to discuss follow logically from some important points made in the report which you are examining and the concerns raised in your correspondence with us. The report entitled "Employment Opportunities: Preparing Canadians For A Better Future" says that innovation should be one of the principles shaping any federal job creation and training policy—"to stimulate innovation, pilot programs and experimentation by the private sector, the provinces and their educational institutions." In the Consultation Paper released by the federal government in 1984, the need for flexibility in training programs is repeated continually, and it is pointed out that: "we are shifting away from the traditional pattern of education for young people, followed by working in the labour market or in the home, followed by retirement. Instead, we are moving towards a more flexible pattern where there is a greater opportunity for formal learning at different stages throughout an individual's life." These points tie in with some of the areas of concern you have highlighted as a committee, including the gap between skills taught in elementary and secondary schools and those required by employers, the high level of illiteracy in Canada and the impact of technological change, including whether people can be trained to adapt to repeated change.

We think there are obvious links between all these points. Clearly, we have begun to recognize the problems with our current system and to realize that we need a flexible, capable

## [Traduction]

appeler une perspective écologique à une zone d'âge, ce qui est un titre encombrant, mais lorsqu'on envisage une politique sociale, il faut tenir compte de ces deux dimensions, soit la façon dont les enfants grandissent et se développent et les forces de l'environnement social, économique et physique, qui ont une incidence sur leur développement.

L'hypothèse que nous voudrions soutenir aujourd'hui diffère un peu de celle qui a été avancée par d'autres groupes et de ce que vous attendiez peut-être de nous. Nous ne nous bornerons pas à discuter de l'emploi et de la formation chez les jeunes, pour deux raisons. La première c'est que la Fondation canadienne de la jeunesse, un programme du conseil, abordera ces questions avec vous demain et que nous désirons apporter un complément aux propos de ces jeunes et non pas les répéter. La seconde raison est la suivante: nous voyons là une bonne occasion pour le gouvernement de commencer à incorporer une perspective tenant compte du développement de l'enfant dans l'établissement des politiques. Depuis l'Année de l'enfant, alors que j'étais vice-présidente de la commission, j'ai constaté qu'il fallait une politique de l'enfant à l'échelon fédéral, car j'ai constaté combien de ministères gouvernementaux, entre autres, intervenaient dans les décisions touchant les enfants. Je me suis battue, et je continuerai de le faire, pour tenter d'amener les gens à envisager les choses dans la perspective du développement de l'enfant. Nous espérons que le Sénat sera d'accord avec notre perspective élargie sur les sujets à l'étude et défendra l'acceptation de cette perspective dans tout le gouvernement.

Cet espoir n'est pas sans fondement, car certaines des questions que nous voulons aborder découlent logiquement de certains arguments importants avancés dans le rapport que vous êtes en train d'examiner ainsi que des préoccupations que vous avez formulées dans la correspondance que nous avons échangée. Dans le rapport intitulé «Occasions d'emploi: préparation pour l'avenir», il est dit que l'innovation devrait prendre la forme de principes qui modèlent toute politique fédérale en matière de création d'emplois et de formation—«pour stimuler l'innovation, les programmes pilotes et les expériences par le secteur privé, les provinces et leurs maisons d'enseignement.» Dans le document de consultation publié par le gouvernement fédéral en 1984, la nécessité de la souplesse dans les programmes de formation revient constamment et l'on y souligne même que: «nous nous éloignons des modèles traditionnels où à l'éducation des jeunes succédaient les tâches exécutées sur le marché du travail ou au foyer, le tout se terminant par la retraite. Nous nous rapprochons plutôt de modèles plus souples où les possibilités d'apprentissage formel sont plus grandes à différentes étapes tout au long de la vie des individus.» Ces points rejoignent certains des domaines de préoccupation que vous avez soulignés en comité, y compris l'écart entre les habiletés enseignées dans les écoles primaires et secondaires et celles qui sont requises par les employeurs, le taux élevé d'analphabétisme au Canada et l'effet des changements technologiques, notamment la question de savoir s'il est possible de former les gens pour qu'ils s'adaptent à des changements répétés.

Nous croyons qu'il y a certains liens évidents entre tous ces points. Il est évident que nous avons commencé à reconnaître les problèmes que présente notre système actuel et à nous ren-

## [Text]

workforce that is able to cope with the rapid changes our society is experiencing, and will continue to experience. We also need an innovative, comprehensive, flexible education and training system to support that workforce.

However, one important point has been left unexamined in all this material on training and education, and we really emphasize this most strongly. The foundation for such programs must be laid at a very early age. It is our belief that training programs which are geared at people who are 16, 24, 35 or even 50 will have little effect unless we provide the necessary support, assistance and challenge to them from the moment of birth.

As we were preparing this brief and I was reading it over, I was thinking it is like the old adage: "You can bring the horse to water, but you cannot make him drink." In my view, you can provide X number of programs which are excellent, but the people who will use and respond to these programs must have the capacity, the interest and the will to do it.

At the present time, we are letting poverty and inadequate support systems hold back the potential of many young people and limit their contributions to society. This is not efficient, cost-effective or humane. If we offered quality care and assistance to the members of our society from birth, we would improve our chances of raising generations of healthy, intelligent, curious people who would be better able to make the transition from school to workplace and from one type of employment to another. In other words, we would be responding to the needs outlined in the two reports you are considering and the areas of concern that you have highlighted.

For those of you tempted to criticize this vision of the future as naive and unrealistic, we would like to present some proof from human development research. A recent Alberta government report entitled "Human Development: The Early Years" gives both scientific and sociological evidence of the positive effects of early childhood support and education. It points out that "there is a reciprocal relation between environmental stimulation and the development of brain structure and changes in the biochemistry of the brain."

We just made these references to them and we have these journals and reports here with us. This is one area in which I, myself, have done a great deal of research and reading. I would be glad to talk about it a bit later.

In discussing the benefits of certain preschool courses, it says that there is "impressive evidence" to prove that "even in dollar terms (let alone human terms) the vast expenditure in pre-school years led to lower costs in the school years when there would be less need for expensive remedial services and special education."

One convincing example of the efficacy of early childhood education is the American Perry Preschool Project. The interesting thing about this one is that it is a longitudinal project,

## [Traduction]

dre compte que nous avons besoin d'une main-d'œuvre polyvalente et compétente, capable de s'adapter aux changements rapides que notre société connaît et continuera de connaître. Nous avons également besoin d'un système d'éducation et de formation qui soit novateur, complet et souple pour appuyer cette main-d'œuvre.

Il y a toutefois un point important qui n'a pas été abordé dans toute cette documentation sur la formation et l'éducation et nous tenons vraiment à le souligner très fortement. Les fondements de ces programmes doivent être jetés à un très jeune âge. Nous croyons que les programmes de formation qui sont destinés à des personnes de 16, 24 25, voire 50 ans auront peu d'effets, à moins que nous ne leur assurions l'appui, l'aide et la stimulation nécessaires dès la naissance.

Au moment où je relisais ce mémoire que nous préparions, je me suis rappelé le vieux proverbe: «On ne saurait faire boire un âne qui n'a pas soif.» Selon moi, on peut offrir un nombre X de programmes excellents, mais les gens qui se serviront de ces programmes et y répondront doivent avoir la capacité, l'intérêt et le désir de le faire.

À l'heure actuelle, nous laissons la pauvreté et des systèmes de soutien insuffisants freiner le potentiel de nombreux jeunes et limiter leurs contributions à la société. Cela n'est ni efficient, ni rentable, ni bienfaisant. Si nous offrions des soins et de l'aide de qualité aux membres de notre société dès la naissance, nous améliorerions nos chances d'élever des générations de personnes saines, intelligentes et curieuses, qui seraient mieux en mesure de faire la transition entre l'école et le milieu du travail et d'un type d'emploi à un autre. En d'autres termes, nous comblerions les besoins évoqués dans les deux rapports que vous êtes en train d'étudier et nous répondrions aux préoccupations que vous avez soulevées.

Pour ceux qui seraient tentés de qualifier cette vision de l'avenir de simpliste et de fantaisiste, nous aimerions présenter certaines preuves obtenues lors de recherches sur le développement de l'être humain. Un rapport récent du gouvernement de l'Alberta, intitulé «*Human Development: The Early Years*» apporte des preuves scientifiques et sociologiques des effets positifs qu'ont un appui et une instruction précoces dans l'enfance. Le rapport souligne qu'il y a une relation réciproque entre les stimulations de l'environnement et le développement de la structure cérébrale et les changements dans la biochimie du cerveau.»

Nous les évoquons seulement, mais nous avons ces revues et ces rapports ici avec nous. Il s'agit là d'un domaine dans lequel j'ai moi-même fait beaucoup de recherches et de lectures. Je serai heureuse d'en reparler un peu plus tard.

Dans l'étude des avantages de certains cours pré-scolaires, il y est dit qu'il y a des «preuves impressionnantes» pour établir que «même en termes pécuniaires (sans parler des aspects humains), les sommes importantes consacrées aux années préscolaires avaient donné lieu à une diminution des coûts dans les années scolaires, et que les besoins en services correctifs coûteux et en formation spéciale seraient moindres.»

L'*American Perry Preschool Project* est un exemple convaincant de l'efficacité d'une formation précoce dans l'enfance. Ce projet présente la caractéristique intéressante d'être longi-



*[Text]*

and there are not that many of those that have been documented for that length of time. This one has been running for 20 years. This project studied 123 black youths from families of low socio-economic status who were at risk of failing in school. At ages three and four, the children were randomly divided into an experimental group that received a high quality pre-school program and a control group that received no pre-school program. The results are encouraging. The rates of employment and participation in college or vocational training were nearly double for those with pre-school as compared with those without. For those who attended pre-school, the rate of teenage pregnancy (including live birth) and the percentage of years spent in special education courses were slightly over half of what they were for those who did not attend. Preschool participation led to a reduction of 20 percentage points in the detention and arrest rate and nearly that much in the high school drop-out rate. Over the lifetime of the participants, pre-school is estimated to yield economic benefits of over seven times the cost of one year of the program.

The council is not claiming that early childhood education is the complete answer to the problem of youth training and employment. A pre-school system must be complemented with prenatal programs, quality health care and parenting education. As with early childhood education, these programs have also been proven to be effective and to pay their own way in terms of later contributions and productivity. For example, the prenatal program in France has led to a significant reduction in preterm births and low birth weights. This not only allows French children to get off to a healthier start but it takes some of the burden off the health care system, as preterm births and low birth weight are the major predictors of mental retardation, neurologic handicaps and hearing and visual problems. Thus, the program aids the children in growing into productive adults and saves the government money on expensive curative programs.

A federal training and employment program cannot afford to ignore the benefits of assistance and education at an early age. We know these programs work. Why don't we use them? Why do we wait until youth run into trouble and we have to set up costly correctional programs to help them? Why not establish a system which is prepared to help children from the beginning and which will address problems before they become expensive barriers to development? Such a system will only serve to complement and improve training and employment programs which are set up for the later years of life.

The task before this subcommittee is to examine Canada's current training system and to come up with appropriate solutions to the problems of unemployment and displacement which we now face. You have the opportunity to recommend remedies for some of the mistakes and oversights of current

*[Traduction]*

tudinal, et il y en a très peu qui ont été documentés pour une période aussi longue. Celui-ci se poursuit depuis 20 ans. Dans le cadre de ce projet, on a étudié 123 jeunes Noirs provenant de familles à faible statut socio-économique, qui étaient susceptibles de subir un échec scolaire. À l'âge de trois ou quatre ans, les enfants ont été répartis au hasard en un groupe expérimental qui a reçu un programme pré-scolaire de haute qualité et un groupe témoin qui n'a pas reçu un programme pré-scolaire. Les résultats sont encourageants. Les taux d'emploi et de fréquentation du collège et des écoles professionnelles étaient près du double dans le groupe ayant reçu un programme pré-scolaire, comparativement à ceux qui n'en avaient pas reçu. Dans le groupe ayant reçu le programme, le taux de grossesse chez les adolescentes (y compris les naissances vivantes) et le pourcentage d'années passées dans des cours de formation spéciaux étaient légèrement supérieurs à la moitié de ce qu'ils étaient pour ceux qui n'avaient pas suivi le programme. La participation pré-scolaire a amené une diminution de 20 pour cent du taux d'abandon scolaire au secondaire. Sur la durée de vie des participants, on prévoit que le programme pré-scolaire donnera des avantages économiques équivalant à plus de sept fois le coût du programme pendant un an.

Le conseil ne prétend pas que l'éducation précoce des enfants constitue la réponse complète au problème de la formation et de l'emploi des jeunes. Un système pré-scolaire doit être complété par des programmes pré-nataux, des soins de santé de qualité et une éducation sur l'art d'être parent. Comme dans le cas de l'éducation précoce des enfants, les programmes se sont aussi avérés efficaces et ont fait leurs frais, en termes de contributions et de productivité ultérieures. À titre d'exemple, le programme prénatal, en France, a amené une diminution importante des naissances prématurées et des faibles poids à la naissance. Cela ne permet pas seulement aux enfants de ce pays de prendre un meilleur départ dans la vie, mais allège quelque peu le fardeau du système des soins de santé, puisque les naissances prématurées et le faible poids à la naissance sont les principales variables prédictives d'arriération mentale, de handicap neurologique et de problèmes auditifs et visuels. Le programme aide donc les enfants à devenir des adultes productifs et permet au gouvernement d'économiser de l'argent sur les programmes de soins coûteux.

Un programme fédéral de formation et d'emploi ne peut se permettre d'ignorer les avantages retirés d'une aide et d'une éducation dispensés à un âge précoce. Nous savons que ces programmes fonctionnent. Pourquoi ne les utilisons-nous pas? Pourquoi attendons-nous que les jeunes se mettent en difficulté, alors que nous devons établir de coûteux programmes correctionnels pour les aider? Pourquoi ne pas établir un système qui est prêt à aider les enfants depuis le début et qui s'occupe des problèmes avant qu'ils ne se transforment en coûteux obstacles au développement? Un tel système ne servira qu'à compléter et à améliorer les programmes de formation et d'emploi qui sont établis pour les autres périodes de la vie.

La tâche du sous-comité consiste à examiner l'actuel système de formation et de proposer des solutions aux problèmes de chômage et de déplacement auxquels nous faisons actuellement face. Vous avez l'occasion de recommander des correctifs aux erreurs et aux négligences des programmes présentement



## [Text]

programs. A system of early childhood support should be an integral part of our education and training system. If we begin to challenge and teach Canadians from birth, they will be better prepared to make valuable contributions to the workforce. In the material that was sent to us by this subcommittee, the words "innovation" and "flexibility" were repeated over and over again. We ask you to respond to these concepts by recommending an original, intelligent approach to education which begins at birth.

**The Chairman:** This is our golden day.' Three star presentations, one after the other. What can I say?

Senator Hebert, would you like to start?

**Senator Hebert:** I will try. I must say that I am quite impressed by this presentation. It is not the type of thinking I am used to.

However, I just want to ask a question that may be a bit silly, but it is related to something that was told to us a moment ago by the previous witness, Dr. MacNeil. She said that school children should learn how to learn for a lifetime. Although that is not directly related to what you just said, I would like your reaction to this quotation. How far are we now from that ideal type of education where they do not learn things so much as learn how to learn for a lifetime?

**Mrs. Pearson:** This is precisely the kind of work that I have been doing in recent years. I have been the chairperson of a program through the Ottawa Board of Education which we call: "Children Learning for Living". That is the name of it. We initiated this program in conjunction with the Canadian Mental Health Association quite a number of years ago. It is now slowly spreading and, as of next year, we will have eight schools with these programs. We received a good grant from Health and Welfare Canada so that we were able to research and evaluate this program. The reason that we decided to do this was because we were much concerned about prevention and promotion; much concerned about the problems of stress and what adolescents were dealing with. We were also very much concerned at the difficulties so many young people have in even actually coming to terms with what they were dealing with. We believe that problems are what make you grow; you are not going to have a life without problems. So, the major difference is: Does that problem block you and become something pathogenic, or does it challenge the young child to go beyond that and get onto the next stage.

The program that we have devised is one that gives children many skills in learning how to cope, learning how to analyze problems, learning how to solve problems, and that there are different ways of approaching problems. We also offer, of course, counselling to the children before the prevention, but it is this preventive part that we are most struck by.

**The Chairman:** How old are they?

## [Traduction]

en vigueur. Un système offrant une aide précoce à l'enfant devrait faire partie intégrante de notre système d'éducation et de formation. Si nous commençons à former et à stimuler les canadiens dès la naissance, ils seront mieux préparés à apporter des contributions précieuses au marché du travail. Dans la documentation que le sous-comité nous a fait parvenir, les mots «innovation» et «souplesse» revenaient encore et encore. Nous vous demandons de répondre à ces concepts en recommandant une approche à l'éducation qui soit originale, intelligente et qui commence dès la naissance.

**Le président:** C'est notre jour de chance! Trois présentations vedettes. Que puis-je ajouter?

Sénateur Hébert, voulez-vous commencer?

**Le sénateur Hébert:** Je vais essayer. Je dois dire que je suis très impressionné par cette présentation.

Ce n'est pas le genre de pensée auquel je suis habitué. Je veux cependant poser une question qui semble peut-être un peu idiote, mais cela se rapporte à quelque chose que nous a dit un témoin, le docteur MacNeil, il y a un moment. Elle a dit que les écoliers devraient apprendre à apprendre pour toute leur vie. Bien que ce ne soit pas directement relié à ce que vous venez de dire, j'aimerais savoir ce que vous pensez de cette réflexion. A quelle distance sommes-nous de ce type idéal d'éducation en vertu duquel nous n'acquérons pas de connaissances, mais plutôt nous apprenons à apprendre pour toute notre vie?

**Mme Pearson:** C'est précisément le genre de travail auquel je me suis consacrée depuis quelques années. J'ai présidé un programme de la Commission scolaire d'Ottawa, que nous appelons: «*Children Learning for Living*». C'est le nom du programme. Nous avons mis ce programme en œuvre de pair avec l'Association canadienne pour la santé mentale il y a nombre d'années. Il gagne présentement du terrain et, l'an prochain, ce programme existera dans huit écoles. Nous avons reçu une subvention importante de Santé et Bien-être social Canada pour faire de la recherche liée au programme et en évaluer les résultats. C'est notre grande préoccupation à l'égard de la prévention et de la promotion qui nous a incités à faire cela. Nous nous faisons beaucoup de souci pour les problèmes de stress et ce à quoi les adolescents doivent faire face. Nous nous sommes aussi préoccupés beaucoup des difficultés que rencontrent tellement de jeunes, ne serait-ce que pour réellement regarder en face les problèmes auxquels ils sont confrontés. Nous croyons que ce sont les problèmes qui nous font acquérir de la maturité; il n'y a pas de vie sans problèmes. La grande différence est donc celle-ci: Ce problème vous bloque-t-il, prend-il une dimension pathogène ou est-ce, pour le jeune enfant, un stimulant qui l'incite à se dépasser et à accéder à l'étape suivante.

Le programme que nous avons conçu fait acquérir aux enfants de nombreuses habiletés qui leur permettent d'apprendre à faire face à leurs problèmes, à les analyser, à les résoudre; d'apprendre aussi qu'il y a différentes façons d'aborder les problèmes. Bien sûr, nous offrons également aux enfants du counselling, avant la prévention, mais c'est la partie prévention à laquelle nous nous attachons le plus.

**Le président:** Quel âge ont-ils?

[Text]

**Mrs. Pearson:** The children are in four-year-old kindergarten up to grade six.

We teach the children that, if they cannot control their environment, they have some kind of ability to do something about it. This will make these children later in their lives people capable of going out into a difficult situation and getting jobs and inventing them when they need to be invented, and doing all of the other kinds of things.

I personally believe that every child is a new chance, the potential is there with a new child, but I wonder why we are losing so many of them as they go through the school system, and why there are so few graduates, or comparatively speaking, why we are losing so many.

For many of them—as those senators who sat on the committee which made a study of childhood behaviour, and which published the report “Child At Risk” know—they think that they cannot do anything further and they drop further back.

This is not a practical solution, although the particular program I work with is a practical solution.

We would appreciate it, as you make your report, if you would remind people that, as we come towards solutions for employment, we must always consider how it is we are building into our population the ability to respond so that children will grow up to be solvers of problems and not creators of them.

**The Chairman:** By the way, would you invite me to sit in on some of this?

**Mrs. Pearson:** Yes, I would be pleased to. You are welcome.

**The Chairman:** I accept offers to lecture to groups of children of that age group. I communicate with them and they communicate with me. I enjoy them. I would like to see this being done.

What you are saying involves child care.

**Mrs. Pearson:** What I am saying does involve child care.

**The Chairman:** A single mother, for her own personal enrichment and to provide better living conditions for her children, may very well have to work. So, we will have to have a child care system that operates along the lines you have suggested, and not simply have parking garages.

**Mrs. Pearson:** We feel strongly about that. Our support for child care is very much focused on its developmental aspects.

**The Chairman:** Can you train young adults to be good at this sort of thing, to be good child care workers? Is there any specific type of adult who responds to that, or is this something that can be taught to many young adults?

[Traduction]

**Mme Pearson:** Il y a des enfants de quatre ans, à la maternelle, jusqu'à la sixième année.

Nous apprenons aux enfants que, même s'ils n'ont pas la maîtrise de leur environnement, il sont néanmoins un certain pouvoir à cet égard. Ainsi, plus tard, ces enfants deviendront des personnes qui sont capables de se sortir d'une situation difficile et de se décrocher un emploi ou de s'en inventer un, si c'est là la meilleure solution, et de faire face à toutes sortes d'autres situations.

Je crois personnellement que chaque enfant représente une nouvelle chance, le potentiel est là, dans un enfant, mais je me demande pourquoi nous en perdons un si grand nombre quand ils passent par le système scolaire et pourquoi il y en a si peu qui terminent leurs études, ou comparativement, pourquoi nous en perdons autant.

Pour nombre d'entre eux—comme le savent les sénateurs qui ont fait partie du comité d'étude sur le comportement de l'enfant, qui a donné lieu à la publication d'un rapport intitulé «L'enfant à risque»—ils croient qu'ils ne peuvent rien faire de plus et ils prennent encore davantage de retard.

Ce n'est pas une solution pratique, même si le programme auquel je travaille est une solution pratique.

Nous vous serions reconnaissants, lorsque vous rédigerez votre rapport, de rappeler aux gens que, comme nous tendons vers des solutions pour l'emploi, nous devons toujours nous pencher sur la façon dont nous apprenons à notre population à réagir, afin que nos enfants puissent grandir pour devenir des adultes qui trouvent des solutions aux problèmes et non pas qui en créent de nouveaux.

**Le président:** À propos, m'inviteriez-vous à faire partie de certaines de vos activités?

**Mme Pearson:** Oui, j'en serais heureuse. Vous êtes le bienvenu.

**Le président:** J'accepte de prendre la parole devant des groupes d'enfants de cet âge. Je communique avec eux et ils communiquent avec moi. Je me plais en leur compagnie. J'aimerais que cela se fasse.

Ce que vous dites met en cause les garderies.

**Mme Pearson:** En effet, ce que je dis met en cause les garderies.

**Le président:** Une mère célibataire, pour son enrichissement personnel et pour assurer de meilleures conditions de vie à ses enfants, peut très bien devoir travailler. Nous devons donc avoir un système de garderies qui fonctionne selon les orientations que vous avez proposées et non pas de simples endroits où l'on parque les enfants le matin pour la journée.

**Mme Pearson:** Nous sommes tout à fait d'accord là-dessus. Notre aide aux garderies met beaucoup l'accent sur les aspects liés au développement.

**Le président:** Est-il possible de former de jeunes adultes dans ce sens, de leur apprendre à être de bons travailleurs de garderie? Y a-t-il un type particulier d'adulte qui réagit à cela ou est-ce quelque chose qui peut s'enseigner à nombre de jeunes adultes?

[Text]

**Mrs. Pearson:** I believe that we can teach a great deal.

We run a pre-school toy library. Often we involve some of the mothers in the organization of the toy library, and that gives them the confidence to begin to deal with their own problems, and this then enables them to communicate with their own children. Children who live in families where the mothers feel powerless, or grow up in those kinds of families, tend to grow up that way themselves. That is the model they have, and they think that they will not succeed either. So, to the extent one can help the mothers by directly involving them in some positive way with the program, the children are helped.

**The Chairman:** But do these people require academic prerequisites?

**Mrs. Pearson:** We involve people in a positive way in many programs, and that may only be part time, six or seven hours a week. That begins to give them an opportunity to earn a little money. We do that through the City of Ottawa. We have been able to get some help from the City of Ottawa with regard to paying some of these women. We run a school on York Street in Ottawa, and we have a young mother who works there. We can see that she is changing. We can see her beginning to be more confident about the world in which she lives, and that will affect her children. It also affects the employment program as well.

**The Chairman:** Is there a need for a lot of that? I know it is a danger to say we will expand it from one day to the next because if you try to rush you are probably going to make many mistakes, but if it were done properly, is there room for a lot of expansion?

**Mrs. Pearson:** There is room for a lot of expansion. As the schools take on more and more before and after day care, we can involve more and more people in that kind of work, too, not only the people who will leave their children there, but the people who will be working with the children. These people can, through that exposure in a school setting, often benefit and become interested in going back to school.

**The Chairman:** So you are talking about elementary school children, those who used to have to wear a key around their neck. They now stay after school and are looked after until the mother finishes earning a living.

**Mrs. Pearson:** That is right.

**The Chairman:** And you say there is room for a lot of expansion in that area?

**Mrs. Pearson:** Yes.

**The Chairman:** How much are they paid for doing that kind of job?

**Mrs. Pearson:** When the day care is in the school there are certain basic salaries. I could not tell you exactly how much.

**The Chairman:** Could you obtain that information for us?

**Mrs. Pearson:** Yes.

[Traduction]

**Mme Pearson:** Je crois que nous pouvons en enseigner beaucoup.

Nous opérons une joujouthèque pré-scolaire. Nous faisons souvent participer les mères à l'organisation de la joujouthèque, ce qui leur confère la confiance nécessaire pour commencer à s'occuper de leurs propres problèmes, et les rend ensuite capables de communiquer avec leurs propres enfants. Les enfants qui vivent dans une famille où la mère se sent impuissante, ou qui grandissent dans ce genre de famille, tendent à devenir semblables, eux aussi. C'est le modèle qu'ils ont; ils croient donc qu'ils ne réussiront pas, eux non plus. Alors, dans la mesure où l'on peut aider les mères en les faisant participer d'une façon positive au programme, cela aidera les enfants.

**Le président:** Mais ces personnes doivent-elles avoir des antécédents scolaires précis?

**Mme Pearson:** Nous faisons participer les gens d'une façon positive à de nombreux programmes; cela peut être à temps partiel seulement, six ou sept heures par semaine. Cela leur donne d'abord la possibilité de se faire un peu d'argent, cela se fait par l'entremise de la ville d'Ottawa. Nous avons pu obtenir de l'aide de la ville d'Ottawa, qui verse le salaire de certaines de ces femmes. Nous avons une école sur la rue York, à Ottawa, et il y a une jeune mère qui travaille là. Nous pouvons la voir changer. Nous voyons qu'elle commence à faire davantage confiance au monde dans lequel elle vit, et cela aura des effets sur ses enfants. Cela a aussi des effets sur le programme d'emploi.

**Le président:** Est-il nécessaire d'en avoir beaucoup? Je sais qu'il est dangereux de dire que nous allons étendre cela du jour au lendemain car si l'on tente de précipiter les choses, on fera beaucoup d'erreurs, mais si c'était bien fait, y aurait-il beaucoup d'expansion possible?

**Mme Pearson:** Il y a beaucoup d'expansion possible. Comme les écoles s'intéressent de plus en plus à la garde en milieu scolaire avant et après la journée d'école, nous pouvons faire participer de plus en plus de gens à ce genre de travail; pas seulement les gens qui laissent leurs enfants là, mais les gens qui travailleront avec les enfants. Ces personnes peuvent, par suite de leur fréquentation d'un milieu scolaire, éprouver un regain d'intérêt à cet égard et retourner aux études.

**Le président:** Vous parlez d'écoliers du primaire, de ceux qui devaient autrefois porter leur clef autour du cou. Ils restent maintenant à l'école après la classe et quelqu'un s'occupe d'eux en attendant que leur mère ait fini de gagner sa vie.

**Mme Pearson:** C'est exact.

**Le président:** Et vous dites qu'il y a beaucoup d'expansion possible dans ce domaine?

**Mme Pearson:** Oui.

**Le président:** Combien les paie-t-on pour faire ce genre de travail?

**Mme Pearson:** Lorsque la garderie est dans l'école, il y a certains salaires de base. Je ne pourrais pas vous dire exactement combien.

**Le président:** Pourriez-vous nous obtenir cette information?

**Mme Pearson:** Oui.



[Text]

**The Chairman:** Can they be part time or full time?

**Mrs. Pearson:** Certainly part time.

**The Chairman:** And full time?

**Mrs. Pearson:** This is expanding in the school system now, so sometimes there will be full-time employment. I can get you all of that information.

**The Chairman:** I would like to have all of that, and also some figures as to how much of this is being done Canada-wide and how much it needs to be expanded.

**Mrs. Pearson:** I will see what I can find. I know how to do that on the Ottawa level, but I am not sure how I can get across-Canada figures.

**Miss Dearing:** Could you detail for the subcommittee the kinds of activities the children are engaged in? What are the activities that are important?

**Mrs. Pearson:** We start a program with the children in kindergarten and follow that program through with them until they are in grade six, which is an educational program. We conduct that with small groups of children, groups of eight to 12. What we are looking at is the ability for these children to learn that there are other alternatives. So, we do all kinds of things with puppets and toys. I can give you more information on the program, if you would like that.

**Miss Dearing:** Very much so.

**Mrs. Pearson:** In terms of employment, this is mostly related to developing flexibility, because children have limited experiences in their own homes or just from watching television, which is not an interactive activity. They cannot imagine what else they might do.

One of the other things we do with our program is run a career day. I invite you, Mr. Chairman, to attend one of those career days.

**The Chairman:** I would love to. I truly am at your disposal.

**Mrs. Pearson:** Yes?

**The Chairman:** Any time. I care about this.

**Mrs. Pearson:** You have a special group, and you tell them what it is like to be a senator.

**The Chairman:** Okay.

**Mrs. Pearson:** They will ask you questions, also. But these are programs to give children the vision of something different from what they experience in their own homes because many of them, unfortunately, are limited. I will get you some information on that, Miss Dearing.

**Miss Dearing:** Getting back to developing flexibility, do you, for example, present them with a problem that could very well come up in their day-to-day life and say, "Okay, let us explore ways that we can deal with this problem?"

[Traduction]

**Le président:** Ces personnes peuvent-elles travailler à temps complet ou à temps partiel?

**Mme Pearson:** Certainement à temps partiel.

**Le président:** Et à temps complet?

**Mme Pearson:** Cela se répand dans le système scolaire, actuellement; donc, à l'occasion, il y a des emplois à temps complet. Je peux vous obtenir toute l'information à ce sujet.

**Le président:** J'aimerais l'avoir et aussi certains chiffres sur ce qui se fait dans ce domaine à l'échelle du Canada et quelle est l'expansion nécessaire.

**Mme Pearson:** Je vais voir ce que je peux trouver. Je sais comment procéder pour Ottawa, mais je ne sais pas comment je pourrai obtenir les chiffres pour l'ensemble du Canada.

**Mlle Dearing:** Pourriez-vous donner au comité des détails sur le genre d'activités auxquelles les enfants participent? Quelles sont les activités importantes?

**Mme Pearson:** Le programme commence avec les enfants à la maternelle et se poursuit jusqu'à ce qu'ils soient en sixième année, ce qui est un programme éducatif. Nous l'administrons aux enfants par petits groupes, des groupes de huit à 12. Ce que nous recherchons, c'est la capacité, pour ces enfants, d'apprendre qu'il y a des solutions de rechange. Nous avons donc toutes sortes d'activités avec des marionnettes et des jouets. Je peux vous donner plus d'information sur le programme, si vous le désirez.

**Mlle Dearing:** Oui, beaucoup.

**Mme Pearson:** En termes d'emploi, cela vise surtout à faire acquérir de la souplesse, car les enfants ont des expériences limitées dans leur foyer ou simplement à regarder la télévision, ce qui n'est pas une activité interactive. Ils sont incapables d'imaginer ce qu'ils pourraient faire d'autre.

Une des choses que nous faisons dans notre programme, c'est la tenue d'une journée d'orientation. Je vous invite, monsieur le Président, à venir assister à une de ces journées d'orientation.

**Le président:** J'adorerais cela. Je suis entièrement à votre disposition.

**Mme Pearson:** Oui?

**Le président:** N'importe quand. Cela m'intéresse.

**Mme Pearson:** Vous aurez un groupe spécial et vous leur direz ce que c'est, un sénateur.

**Le président:** D'accord.

**Mme Pearson:** Ils vont vous poser des questions, aussi. Mais ce sont des programmes pour donner aux enfants une vision différente de ce qu'ils connaissent dans leur foyer, car, pour nombre d'entre eux, l'horizon est malheureusement limité. Je vous obtiendrai de l'information à ce sujet, mademoiselle Dearing.

**Mlle Dearing:** Pour revenir à l'acquisition de la souplesse, par exemple, est-ce que vous leur présentez un problème qui peut très bien survenir dans leur vie quotidienne et leur dites: «Voyons maintenant comment nous pourrions trouver des solutions à ce problème?»

[Text]

**Mrs. Pearson:** Yes.

**Miss Dearing:** Do you deal mostly with a certain kind of child? Do you deal with problem children?

**Mrs. Pearson:** No, we deal with the whole school. That is one of the advantages of our program, because we believe that all children can benefit from this kind of opportunity.

**Miss Dearing:** So in a sense, it would be like a course incorporated into the curriculum.

**Mrs. Pearson:** Yes, it is, although we have a mental health worker who works in each school and is responsible for the program.

**Miss Dearing:** How many hours a week at—is it the York Street School that you are talking about?

**M. Pearson:** That is one of the schools.

**Miss Dearing:** How many hours a week?

**M. Pearson:** It is three full days a week.

**Miss Dearing:** Three full days a week?

**The Chairman:** The course?

**Miss Dearing:** The course.

**Mrs. Pearson:** Well, it is not just the course, it is the whole program, which has several components.

**The Chairman:** This is the program for mothers?

**Mrs. Pearson:** This is the Children For Learning for Living Program.

**The Chairman:** They do three days a week every week?

**Mrs. Pearson:** They do three days a week, the mental health worker is in the school. But she does counselling with children and she does consultations with parents and teachers and runs the toy library. It is quite a full program, but I can give you the information on it.

**Miss Dearing:** How many hours do the children have of this kind of program?

**Mrs. Pearson:** They get it each year. However, it depends on how you are looking at it, because they know that the person is there and they can have access to this person in a variety of ways. So it is not just the one class that they get.

**Miss Dearing:** But they get a class?

**Mrs. Pearson:** They get a class.

**Miss Dearing:** And they can always go and see the person who is there.

**Mrs. Pearson:** They can go and see her, and then they have all kinds of other opportunities that are created. It is a positive kind of program. Needless to say, we have trouble getting funding for it because it is prevention.

[Traduction]

**Mme Pearson:** Oui.

**Mlle Dearing:** Vous occupez-vous surtout de certains types d'enfants? Vous occupez-vous des enfants difficiles?

**Mme Pearson:** Non, nous nous occupons de tous les élèves. C'est un des avantages de notre programme, car nous croyons que tous les enfants peuvent tirer avantage de ce genre de possibilité.

**Mlle Dearing:** Alors, dans un sens, ce serait comme un cours incorporé au programme d'enseignement.

**Mme Pearson:** Oui, en effet, même si nous avons une travailleuse de santé mentale dans chaque école, et elle est responsable du programme.

**Mlle Dearing:** Combien d'heures par semaine à—est-ce de l'école de la rue York dont vous parlez?

**Mme Pearson:** C'est une des écoles.

**Mlle Dearing:** Combien d'heures par semaine?

**Mme Pearson:** Trois journées complètes par semaine.

**Mlle Dearing:** Trois journées complètes par semaine?

**Le président:** Le cours?

**Mlle Dearing:** Le cours.

**Mme Pearson:** Eh bien, ce n'est pas seulement le cours; c'est l'ensemble du programme, qui comprend plusieurs composantes.

**Le président:** Il s'agit du programme à l'intention des mères?

**Mme Pearson:** Il s'agit du programme «*Children Learning for Living*».

**Le président:** Il y en a trois jours par semaine chaque semaine?

**Mme Pearson:** Il y en a trois jours par semaine; la travailleuse de santé mentale est dans l'école. Elle fait du counselling auprès des enfants et a des consultations avec des parents et des enseignants; elle s'occupe de la joujouthèque. C'est un programme très complet, mais je peux vous donner de l'information à ce sujet.

**Mlle Dearing:** Pendant combien d'heures les enfants ont-ils ce genre de programme?

**Mme Pearson:** Ils l'ont chaque année. Cependant, cela dépend de la façon de l'envisager, car ils savent que la personne est là et qu'ils peuvent avoir accès à cette personne d'une foule de façons. Ce n'est donc pas simplement une séance d'enseignement qu'ils ont.

**Mlle Dearing:** Mais ils ont une séance d'enseignement?

**Mme Pearson:** Ils ont une séance d'enseignement.

**Mlle Dearing:** Et ils peuvent toujours aller rencontrer la personne qui est là.

**Mme Pearson:** Ils peuvent aller la rencontrer, et ils peuvent avoir aussi toutes sortes d'autres occasions qui surviennent. Il s'agit d'un programme positif. Inutile de dire que nous avons de la difficulté à obtenir des fonds puisqu'il s'agit de prévention.

[Text]

**The Chairman:** What happens when you have taught children that there are other alternatives, and how to cope, how to be flexible and how to be more free, and they are then put into a school system where they no longer are given any care for those particular skills?

**Mrs. Pearson:** I got into this kind of work in the first place because I have five children. I was a foreign service spouse, and we had to bring them up around the world. There were a lot of stresses and strains in that kind of life. I found that the tasks that I had as a parent was to enable those children to have some kind of sense of how to deal with all of this shifting and changing.

The other day, one of my daughters was making a phone call in my kitchen. She looked up and said, "Hey, isn't it nice that you have office numbers beside each of your children's names?" Now she was making the comment—because I have four daughters—that it was nice that the four girls had jobs. But what she was reflecting—when I stopped to think about it—was "I guess that we have managed to succeed." These children, who have had quite a stressful life in many ways, have learned how to go out and find jobs for themselves and be positive. If you put a child in a situation that is deadening, if they have this basic capacity before them they can often make something positive out of it.

**The Chairman:** Is there any possibility of teaching the current teaching profession to wake up to such things?

**Mrs. Pearson:** We find most of them in the school that we are working with quite positive. What happens with so many teachers, as you must realize, is that they get exhausted by what they are dealing with. Our task is to transform the atmosphere into one in which, for them, there is more positive feedback. They will then begin to contribute more so that by the end of the year they are not exhausted.

**The Chairman:** Tell me more about that, please.

**Mrs. Pearson:** It is an attitude.

A lot of the teachers that I have known over the years are extremely anxious for help in how to cope with stress. They find that teaching is a stressful occupation, that the children are more and more difficult to deal with and that the children need more constant stimulation—all of the kinds of things that most of us are observing in our society. When the teachers feel that they have the support, or another head or two to share with, they respond more positively. It can be done; the point is, somebody has to think about it.

I was talking today to somebody in the board of education who was saying that a lot of people complain about the fact that the schools are now being asked to parent. What we should admit is that this is now a function of our society because so many children are left without being adequately parented and the other institutions have to rally in and try to replace that or recreate it in some way.

[Traduction]

**Le président:** Que se passe-t-il lorsque vous avez enseigné aux enfants qu'il y avait d'autres solutions de rechange et comment faire face aux situations, faire preuve de souplesse, être plus libres et qu'ils se retrouvent dans un système scolaire où l'on ne s'occupe plus du tout de ces questions particulières?

**Mme Pearson:** Je me suis intéressée à ce genre de travail, en premier lieu, parce que j'ai cinq enfants. J'étais l'épouse d'un membre du service extérieur et j'ai dû les élever un peu partout dans le monde. Il y avait abondance de stress et de tensions dans ce genre de vie. J'ai trouvé que la tâche qui m'incombait comme parent consistait à montrer à ces enfants comment faire face à tous ces déplacements et tous ces changements.

L'autre jour, une de mes filles s'appropriait à téléphoner, dans ma cuisine. Elle m'a regardée et m'a dit: «N'est-ce pas formidable qu'il y ait un numéro de téléphone au travail à côté du nom de chacun de tes enfants?» En fait, elle faisait cette réflexion—parce que j'ai quatre filles—parce que c'était agréable de constater que les quatre avaient un emploi. Mais ce qu'elle voulait dire—quand je me suis arrêtée pour y réfléchir—c'est «Je crois que nous nous sommes arrangées pour réussir.» Ces enfants, qui ont eu une vie très stressante de bien des façons, ont appris comment aller se décrocher un emploi par eux-mêmes et être positifs. Si l'on place un enfant dans une situation étouffante, s'ils ont cette capacité fondamentale devant eux, ils peuvent souvent en faire quelque chose de positif.

**Le président:** Est-il possible d'enseigner à nos professionnels de l'enseignement la façon de s'éveiller à ces choses?

**Mme Pearson:** Nous constatons que la plupart de ceux avec qui nous travaillons à l'école sont très positifs. Ce qui se produit, dans le cas de nombreux enseignants, comme vous devez vous en rendre compte, c'est qu'ils sont épuisés par ce à quoi ils doivent faire face. Notre tâche est de transformer l'atmosphère pour qu'il y ait, pour eux, davantage de rétroaction positive. Ils commenceront alors à contribuer davantage, de sorte qu'à la fin de l'année ils ne seront pas épuisés.

**Le président:** Dites-m'en davantage là-dessus, s'il-vous-plait.

**Mme Pearson:** C'est une attitude.

Nombre d'enseignants que j'ai connus au fil des ans sont extrêmement désireux d'avoir de l'aide sur la façon de vaincre le stress. Ils sont d'avis que l'enseignement est une profession stressante, que les enfants sont de plus en plus difficiles et qu'ils ont besoin de stimulations plus constantes—toutes choses que, pour la plupart, nous observons dans notre société. Lorsque les enseignants se sentent appuyés ou lorsqu'ils ont le sentiment de pouvoir partager leurs préoccupations avec une ou deux autres personnes, ils réagissent plus positivement. On peut y parvenir; il faut seulement que quelqu'un y pense.

Je m'entretenais aujourd'hui avec quelqu'un du conseil scolaire qui disait qu'une foule de gens de plaignent du fait qu'on demande de nos jours aux écoles de jouer une partie du rôle des parents. Ce que nous devrions admettre, c'est qu'il s'agit désormais d'une fonction de notre société parce que tellement d'enfants de retrouvent dans des milieux familiaux inappropriés et que les autres institutions doivent se rallier pour tenter de remplacer ou de recréer la famille d'une certaine façon.



[Text]

**The Chairman:** Mr. Ward, why do you not pitch in?

**Mr. Brian Ward, Executive Director, Canadian Council on Children and Youth:** On that last point, I could add that I do quite a bit of public speaking across Canada. While there are many shortcomings in our systems such as our educational and our social welfare systems, on the other hand we are going out of our way to undervalue and devalue the important contribution that these professionals must make to the future generation of our workforce.

**The Chairman:** In what sense?

**Mr. Ward:** I cannot remember that recently when I have seen a strong statement of value and worth for teachers. I look around at the Order of Canada, for example and I do not see it populated with social workers. We are not making a conscious effort to elevate and draw to public attention the people who do this terribly important job of looking after children. We somehow either take it for granted or—and I think this is certainly prevalent today—claim that it is an extra; we cannot afford it. In fact, one watches the priorities and choices that we are making in public policy federally and through our provincial governments, and it is not often that one sees an expansion or complimentary portrayal of these important professionals.

**The Chairman:** What can we do about it?

**Mr. Ward:** The beginning is within our public policy to recognize that these are the people who are either solving or creating the work force that you are now writing a report about. We wanted to concentrate on this small but particular aspect because one works with what you are given at the age of 16.

**The Chairman:** I would like to say something here. In wartime, I remember that we used to be suddenly given a ship, which just had been built, to take to sea. The train would arrive with 300 youngsters who were about 18 or 19. Some of the people were old and seasoned, but the rest were anything off the street; some from broken homes, badly educated, and they could not spell. We had no choice. We could not fire them; we had to turn them into competent technicians. The British Navy, strangely enough, realized that you could not do that with brutality and threats, you had to do it with friendship—and it worked.

Even if you get them "wounded" by that time—and they certainly were because mother was on gin, father was on gin, they were beating on one another in the home and there was incest, and you name it—they are still salvageable. These kids were salvageable and they were salvaged.

**Mr. Ward:** I think the key variable that you raise is the attitude with which they are approached at that time. Almost any-

[Traduction]

**Le président:** Monsieur Ward, pourquoi ne vous joignez-vous pas à la discussion?

**M. Brian Ward, directeur exécutif, Conseil canadien des enfants et de la jeunesse:** Sur ce dernier point, je puis ajouter que je fais beaucoup d'interventions publiques partout au Canada. Même s'il y a de nombreuses lacunes dans nos systèmes, comme notre système d'enseignement ou notre régime de sécurité sociale, nous nous éloignons de notre but si nous sous-estimons ou si nous dévaluons l'importante contribution que ces professionnels doivent apporter à la future génération de travailleurs.

**Le président:** Dans quel sens?

**M. Ward:** Je ne me souviens pas avoir récemment entendu de déclaration bien sentie sur la valeur de nos enseignants et sur la richesse qu'ils constituent. Les rangs des membres de l'Ordre du Canada ne sont pas encombrés, par exemple, par les travailleurs sociaux. Nous ne faisons pas d'effort conscient pour éveiller le public et attirer son attention à l'égard de ces personnes qui assument la tâche terriblement importante de s'occuper de nos enfants. Nous prenons cela comme allant de soi, en quelque sorte ou—et je crois que c'est certainement ce qui prévaut de nos jours—nous prétendons que c'est du superflu; nous n'avons pas les moyens de nous l'offrir. En fait, si l'on examine les priorités et les choix que nous arrêtons dans nos politiques publiques, tant au plan fédéral que par l'entremise de nos gouvernements provinciaux, on voit rarement un essor ou une image flatteuse de ces professionnels importants.

**Le président:** Que pouvons-nous y faire?

**M. Ward:** Il faut commencer, dans nos politiques publiques, à reconnaître que ce sont ces personnes qui résolvent les problèmes des travailleurs ou qui créent ces travailleurs au sujet desquels vous êtes actuellement entraîné à rédiger un rapport. Nous avons voulu porter notre attention sur cet aspect, petit mais précis, parce que l'on doit fonctionner avec ce que l'on reçoit à l'âge de 16 ans.

**Le président:** Je voudrais raconter quelque chose. Pendant la guerre, je me souviens qu'on nous a soudain donné un bateau, qui venait d'être construit, pour prendre la mer. Le train est arrivé avec 300 jeunes qui avaient environ 18 ou 19 ans. Certains étaient aguerris et avaient de la maturité, mais le reste, il y avait de tout, comme on en rencontre dans la rue; certains venaient de foyers brisés, avaient reçu une faible instruction et ne savaient pas lire. Nous n'avions pas le choix. Nous ne pouvions pas les renvoyer, nous devions en faire des techniciens compétents. La Marine britannique, si étrange que cela puisse paraître, s'était rendu compte que cela ne pouvait se faire par la brutalité et les menaces—il fallait le faire dans la cordialité—et cela a marché.

Même s'ils ont été «blessés» par la vie au moment où ils vous arrivent—et les nôtres l'avaient certes été; leur mère buvait, leur père aussi, les deux se battaient à la maison, et il y avait des cas d'inceste, et que sais-je encore—ils sont néanmoins récupérables. Ces enfants étaient récupérables et ils ont été récupérés.

**M. Ward:** Je pense que la variable importante que vous abordez est l'attitude avec laquelle on les a alors approchés. A

## [Text]

one, and especially young people looking for opportunities, respond very positively to the kind of approach you have described.

I might add that Mrs. Pearson, as President, hosts a special, off-the-record consultation each year. We have just concluded one such consultation. We ask questions of a very fine selected group of contributors comprising about 20 or 25 people. We asked them, "what is a significant durable, specific initiative that the federal government can take that would change the lives of all Canadian children?" We also asked how we could get through the complexity of trying to make something count. It was interesting to note that we heard several dozen very effective ideas that would pertain to your committee. One of them was that it is very clear in terms of developmental research that children learn better on a full stomach and a breakfast program in this country for children coming to school has been demonstrated, in this country and others, as making a tremendous difference to what the children learn. When one considers getting the best out of our children and providing the best for them, perhaps the policies are as straightforward at that early stage.

**The Chairman:** I once belonged to a government that instituted just what you outlined and we were accused of being communist.

In France we met with a professor by the name of Bertrand Schwartz who recuperated from the French vocational school stream, the failures with less than 20 per cent in their marks. It is a system based on eliminating through failure in order to produce an elite. He took those and devised a course and put them through it. In record time they reached the skills necessary to get through the professional certificate. There are now industries that hire him to use such techniques.

**Miss Dearing:** One of the main problems Dr. Schwartz identified was that these young people had never had any experience of success—not necessarily academic success, but success in having friends, having a family that they thought loved them, being good in sports and what have you. What he did was take them out of that very traditional setting and put them in a very different setting and gave them very different ideas of what constituted success. He gave them a whole new perspective on things and he gave them new tools with which they could then succeed.

**The Chairman:** And they did.

**Mr. Ward:** We have opportunities every day and we squander them. One only has to look at a hockey rink which presents a tremendous opportunity to teach children about the best of success, that is, the really important successes of life. Parents, coaches and parents, particularly, misuse that one hour of valuable time to harass, harangue, prod and promote.

## [Traduction]

peu près tout le monde, et en particulier les jeunes gens qui guettent les occasions, réagissent d'une façon très positive au genre d'approche que vous avez décrite.

J'ajouterais que M<sup>me</sup> Pearson, en tant que présidente, tient chaque année une consultation spéciale et confidentielle. Nous venons tout juste de terminer une consultation semblable. Nous posons des questions à un groupe de 20 ou 25 répondants sélectionnés avec beaucoup de soin. Nous leur avons demandé «quelle initiative précise, durable et importante le gouvernement fédéral pourrait prendre qui changerait la vie des enfants canadiens?» Nous avons aussi demandé comment nous pourrions régler le problème complexe qui consiste en ce que cette initiative ait réellement un impact. Il est intéressant de noter que nous avons entendu des douzaines d'idées très intéressantes susceptibles d'intéresser votre comité. L'une de ces idées était qu'il est évident qu'en termes de recherche de développement, les enfants apprennent mieux lorsqu'ils ont le ventre plein et qu'il a été démontré, au Canada comme à l'étranger, que l'existence d'un programme de petits déjeuners à l'intention des écoliers du pays peut faciliter énormément leur apprentissage. S'il est question d'obtenir le meilleur rendement de nos enfants et de leur offrir ce qu'il y a de mieux, les politiques doivent peut-être être claires et précises dès cette étape initiale.

**Le président:** J'ai déjà fait partie d'un gouvernement qui a institué exactement ce que vous venez de décrire et nous avons alors été accusés d'être des communistes.

En France, nous avons rencontré le professeur Bertrand Schwartz qui a récupéré des écoles de formation professionnelle françaises les élèves qui avaient obtenu moins de 20 p. 100 dans leurs examens. Il s'agit d'un régime fondé sur l'élimination par l'échec en vue de produire une élite. Il a donc pris ces élèves et a conçu un cours à leur intention. En un temps record ils ont acquis les qualités et aptitudes requises pour obtenir leur certificat professionnel. Il y a maintenant des industries qui l'embauchent pour utiliser des techniques semblables.

**Mlle Dearing:** Un des principaux problèmes que le docteur Schwartz a repéré est le fait que ces jeunes n'avaient jamais expérimenté le succès—pas nécessairement le succès scolaire, mais le succès qui consiste à se faire des amis, à avoir une famille dans laquelle ils se sentent aimés, à avoir du succès dans les sports et ainsi de suite. Il les a alors retirés de ce milieu très traditionnel pour les transplanter dans un milieu très différent et leur a présenté une idée très différente de ce qu'était le succès. Il leur a donné une toute nouvelle perspective des choses tout en leur fournissant les instruments qui leur permettraient d'avoir du succès.

**Le président:** Et ils ont effectivement eu du succès.

**M. Ward:** Des occasions nous sont offertes chaque jour et nous les gaspillons. Qu'il suffise de penser à une patinoire où l'on a d'excellentes occasions d'enseigner aux enfants les vertus du succès, autrement dit quels sont les succès qui sont vraiment importants dans la vie. Les parents, en particulier, et les entraîneurs, gaspillent cette heure de temps précieux à harasser, haranguer, aiguillonner les enfants et à récompenser les meilleurs.



[Text]

**Miss Dearing:** You mentioned one concrete way in which the federal government could influence the way we value our children. Are there any others you could share with us or do they have to stay off the record?

**Mr. Ward:** I think it is the attribution that is a bit off the record. One of the most exciting was the observation in the relationship of public policy to child development. The time at which families are most economically depressed is when they have very young children. That is also the time when the levels of nutrition and the stimulation has its greatest benefit. We have a family allowance program, universal though it is, that invests more money at the older end of our young people when families tend to be more established and have found their niche in the economic society.

One of the very simple ideas expressed was that we should take the family allowances allocated to those children of 12 to 16 years or 12 to 18 years, where a marginal benefit is not great, place it at zero to 12 where the marginal benefit is greatest and, in fact, extend, as they have in France, a program so that the benefits kick in on the declaration of conception, and any program of assistance and nutritional education and so on is followed by the mother.

**The Chairman:** I am very grateful to you for your most important contribution. It is quite true that we had not even thought of the ideas you have presented. If we want to recuperate them later, we better begin by giving them a good start. As I say, this has been a wonderful experience for which we thank you very much. Mr. Lang, we meet again. Welcome. As you can see, we have been studying you to death. This is the second time that you have appeared before a Senate committee recently. We sang in harmony because we are both for full employment.

**Ms. Nancy Riche, Executive Vice-President, Canadian Labour Congress:** We just hope that the government can get around to it.

**The Chairman:** You should have thought of that in September of 1984.

**Ms. Riche:** We are not doing too badly now, though.

**The Chairman:** Please proceed.

**Ms. Riche:** It is quite late. I think that is the first question: What are we doing here at 9 o'clock at night?

**The Chairman:** Well, what we are doing here at 9 o'clock at night is studying what this subcommittee considers to be the most important concern of the country—employment and training and the relationship between them. Can we have training if there are no jobs at the other end? Isn't the best training on the job? Isn't our society so geared to work, not only as a distributor of wealth but at providing people with a role, that we must really care? That is what we are doing here at 9 o'clock.

[Traduction]

**Mlle Dearing:** Vous avez mentionné une façon concrète dont le gouvernement fédéral pourrait influencer la façon dont nous évaluons nos enfants. Pourriez-vous nous en partager d'autres ou doivent-elles rester confidentielles?

**M. Ward:** Je pense que c'est la répartition qui est plutôt confidentielle. Une des observations les plus intéressantes concernait le rapport entre la politique de l'État et le développement des enfants. C'est au moment où elles ont des jeunes enfants que les familles sont les plus économiquement défavorisées. C'est aussi à ce moment que les niveaux de nutrition et la stimulation rapportent les plus grands dividendes. Nous avons un programme d'allocations familiales, tout universel soit-il, qui accorde plus d'argent à la tranche plus âgée de nos jeunes au moment où les familles ont tendance à être mieux établies et ont généralement trouvé leur niche dans l'économie.

Une des idées les plus simples exprimées était que nous devrions prendre les allocations familiales versées pour les enfants âgés de 12 à 16 ans ou de 12 à 18 ans, lorsque les avantages sociaux ne sont pas élevés, pour les consacrer plutôt à la tranche d'âge de 0 à 12 ans où les avantages sociaux sont les plus grands et, de fait, offrir un régime, comme ils l'ont fait en France, selon lequel les prestations sont versées dès la déclaration de la conception, et où c'est la mère qui suit l'application de tout programme d'assistance et de bonne nutrition.

**Le président:** Je vous remercie beaucoup de votre très importante contribution. C'est très vrai que nous n'avions même pas pensé aux idées que vous nous avez présentées. Si nous voulons les récupérer plus tard, nous sommes mieux de leur donner un bon départ. Je le répète, cela a été une merveilleuse expérience pour laquelle nous vous remercions beaucoup. Monsieur Lang, nous nous rencontrons de nouveau. Bienvenue. Comme vous pouvez le constater, nous vous avons examiné sur toutes les coutures. C'est la deuxième fois en peu de temps que vous témoignez devant un comité du Sénat. Nous partageons les mêmes opinions parce que nous sommes tous deux pour le plein emploi.

**Mme Nancy Riche, vice-présidente exécutive, Congrès du travail du Canada:** Nous ne pouvons qu'espérer que le gouvernement finisse par s'attaquer au problème.

**Le président:** Vous auriez dû y penser en septembre 1984.

**Mme Riche:** Nous nous en tirons cependant pas trop mal maintenant.

**Le président:** Veuillez poursuivre.

**Mme Riche:** Il se fait bien tard. Je pense que voici la première question: Qu'est-ce que nous faisons ici à 21 heures?

**Le président:** Eh bien, ce que nous faisons ici à 21 heures ce soir, c'est d'étudier ce que ce sous-comité considère comme la plus grande préoccupation de la population du pays, soit l'emploi et la formation et le rapport qui existe entre les deux. Pouvons-nous avoir de la formation s'il n'y a pas d'emploi à l'autre bout de la ligne? La meilleure formation n'est-elle pas celle qu'on acquiert en cours d'emploi? Notre société n'est-elle pas à ce point préparée au travail, non seulement comme dispensatrice des richesses mais comme répartitrice des rôles, que



[Text]

**Ms. Riche:** I think you are wonderful.

Honourable senators, I am Nancy Riche, Executive Vice-President of the Canadian Labour Congress. With me is Mr. Ron Lang, Director of the Policy Planning Research and Legislation Department, and Kevin Hayes, who is the national representative of research and has particular responsibilities in unemployment, training and like areas.

I certainly agree that this committee is probably discussing one of the most important subjects it could discuss. We are particularly concerned about the Canadian Jobs Strategy and the thrust of that concept. I will begin by reading merely the summary of our position paper on the CJS, after which we will open for questions or any comments that Mr. Lang or Mr. Hayes would want to make. We have distributed copies of this paper, Mr. Chairman, and the summary is short.

The Canadian Jobs Strategy, first unveiled at the February, 1985, First Ministers' Conference in Regina, is the federal government response to Prime Minister Brian Mulroney's election promise of "Jobs, Jobs, Jobs". The six programs which make up the strategy were detailed by employment minister Flora MacDonald in June, 1985. And the program was finally launched two months later in August.

We believe the program is a major disappointment. Despite its name, it cannot in any way be described as a response to Canada's unemployment crisis.

In fact, the Canadian Jobs Strategy categorically rejects jobs creation programs however defined as part of a labour adjustment strategy. The focus of the entire program is on training and job experience. Job experience should not be confused with job creation.

A claim made by the government is that graduates of the Canadian Jobs Strategy will find lasting employment and will not have to participate in the program in future. This claim is based on the market orientation of the program. It is assumed that entry through a private employer's door rather than a school door assures the individual of a permanent job with the particular employer or somehow equips the individual with more relevant and portable skills. Yet the government has no system in place to monitor or ensure that the graduates of the strategy have either the skills or the job. There is nothing to stop an employer from laying off employees/trainees when the subsidy has been exhausted and replacing them with fresh recruits under the Jobs Strategy.

The philosophy which shapes the program is profoundly disturbing. The strategy, in short, is to shift federal support for

[Traduction]

nous devions vraiment nous préoccuper de la question? C'est bien ce que nous faisons ici à 21 heures.

**Mme Riche:** Je pense que vous êtes merveilleux.

Honorables sénateurs, je m'appelle Nancy Riche, vice-présidente exécutive du Congrès du travail du Canada. A mes côtés se trouvent M. Ron Lang, directeur du service des lois et de la recherche en matière de planification des politiques, et M. Kevin Hayes, qui est le représentant national de la recherche et a des responsabilités particulières en matière de chômage, de formation et de domaines semblables.

Je reconnais certes que ce comité est probablement en train de discuter l'un des plus importants sujets qui soient. Nous nous préoccupons particulièrement de la planification de l'emploi au Canada et de l'orientation de cette planification. Je commencerai tout simplement en faisant la lecture du résumé de notre exposé de principe sur cette stratégie, après quoi nous pourrions écouter les questions ou les commentaires que MM. Lang et Hayes voudront formuler. Nous avons distribué des exemplaires de cet exposé, monsieur le président, et le résumé est court.

La planification de l'emploi au Canada, dévoilée en février 1985 à la conférence des premiers ministres à Regina, est la réponse du gouvernement fédéral à la promesse électorale du premier ministre Brian Mulroney qui promettait des emplois, des emplois et encore des emplois. La ministre de l'Emploi Flora MacDonald a décrit en détail, en juin 1985, les six programmes qui composent la stratégie. Le programme a finalement été lancé deux mois plus tard en août.

Nous croyons que ce programme est une grande source de déception. En dépit de son nom, il ne peut en aucune façon être décrit comme une solution à la crise de l'emploi au Canada.

En fait, la planification de l'emploi au Canada met tout à fait de côté les programmes de création d'emplois tout de même définis comme faisant partie intégrante de la stratégie de réaménagement de la main-d'œuvre. Tout le programme est axé sur la formation et l'expérience en cours d'emploi. Il ne faudrait pas confondre expérience d'emploi et création d'emploi.

Le gouvernement prétend que les personnes qui ont reçu un diplôme dans le cadre de la planification d'emploi au Canada trouveront des emplois à long terme et n'auront pas à participer au programme dans l'avenir. Cette prétention provient du fait que le programme est orienté vers le marché. On tient pour acquis que si un individu accède au marché du travail par l'entremise de l'entreprise privée et non par le truchement du réseau scolaire, il est assuré d'un emploi permanent chez cet employeur ou que ses connaissances sont en quelque sorte mieux adaptées et plus transférables. Pourtant, le gouvernement n'a mis en place aucun système pour s'assurer que les personnes qui ont reçu leur diplôme en vertu de cette planification ont les compétences ou même l'emploi recherchés. Rien n'empêche un employeur de mettre à pied des employés ou des stagiaires lorsque la subvention est épuisée et de les remplacer par de nouvelles recrues en vertu de la planification de l'emploi.

Le principe qui sous-tend le programme est très inquiétant. Cette stratégie, en bref, consiste à transférer l'aide fédérale

## [Text]

training from public provincial training institutions such as community colleges to the private sector. The "direct purchase of places" in community colleges will be replaced by a system of employer subsidies. Employers, in turn, can decide to use the fund for either on-the-job training or off-the-job formal training. An employer choosing off-the-job formal training can direct its trainee to a privately run training program or public community colleges. This strategy predictably has had a destabilizing impact on our public post-secondary training institutions. There already have been lay-offs at community colleges across the country.

Privatization, however, is much more than a re-channelling of training funds. It is a philosophy about the public sector role in job creation as well as a definite view on the cause and nature of unemployment.

What is even more disturbing about this approach to replace public planning and accountability in our training programs with a market driven system is the impact on both the quantity and quality of post-secondary education. The program has no provision in its employer subsidy scheme for training standards or follow-up systems to see that the individual has a marketable and portable skill.

The philosophy of the program is that jobs will be created by the private sector, and it rejects public sector job creation. The strategy not only rejects short-term make-work measures, it rejects a major public role—even the direct government expenditure in creating long-term jobs. The entire strategy is based on the view that Canada's unemployment is structural—the mismatch between the skills an individual possesses and what is demanded by employers. Deficient aggregate demand resulting from restrictive monetary and fiscal policy is not acknowledged in the strategy.

With this premise the Canadian Jobs Strategy, therefore, is designed to reshape the unemployed through training and job experience. Job experience is seen in the broad framework of training. The implicit assumption is that youth and women re-entering the job market have difficulty finding a job because they lack job experience. It is not because there are no jobs.

Employer subsidies—the core of the Canadian Jobs Strategy—not only raise questions about the philosophy of the program, they raise major practical questions about the efficiency and effectiveness of employer subsidies. Why should a firm take on more workers—even with a subsidy—if there is no demand for the product or service? Or, why should a firm that has a high demand for its products and is profitable be

## [Traduction]

destinée à la formation des institutions de formation publiques provinciales, comme les collèges communautaires, au secteur privé. L'achat direct de places dans les collèges communautaires sera remplacé par un régime de subventions aux employeurs. Ces derniers, quant à eux, peuvent décider d'utiliser la subvention soit pour la formation en cours d'emploi ou la formation officielle en dehors des cadres de l'emploi. Un employeur qui choisit cette dernière solution peut affecter son stagiaire à un programme de formation privé ou à des collèges communautaires publics. Cette stratégie a, comme il fallait s'y attendre, eu des effets déstabilisateurs sur nos institutions publiques de formation post-secondaire. Il y a déjà eu des mises en disponibilité dans certains collèges communautaires à travers le pays.

La privatisation, par ailleurs, ne consiste pas simplement à canaliser dans une autre direction les fonds destinés à la formation. Il s'agit d'un principe qui concerne le rôle du secteur public dans la création d'emploi ainsi qu'un point de vue arrêté sur la cause et la nature du chômage.

Ce qu'il y a de plus troublant encore dans cette approche consistant à remplacer la planification et la responsabilité publiques dans nos programmes de formation par un système réagissant au marché est l'impact qu'elle a sur l'enseignement post-secondaire tant en termes de quantité que de qualité. Le programme ne comporte pas de disposition dans son plan de subventions à l'employeur prévoyant que des normes de formation ou des systèmes de suivi permettront de s'assurer que l'individu a des compétences commercialisables et transférables.

Le programme repose sur le principe que le secteur privé créera des emplois et il met de côté la création d'emplois par le secteur public. Non seulement la stratégie rejette-t-elle les mesures de création d'emplois à court terme, mais elle rejette un rôle important que le secteur public a à jouer, soit celui même de l'engagement par le gouvernement de dépenses directes pour la création d'emplois à long terme. La stratégie tout entière repose sur le point de vue selon lequel le chômage au Canada est structurel—l'inadéquation des compétences que l'individu possède, d'une part, et ce que recherchent les employeurs, d'autre part. Elle ne tient pas compte d'une demande cumulative déficiente résultant d'une politique monétaire et fiscale restrictive.

A partir de cette prémisse, la stratégie d'emploi au Canada est donc conçue pour remettre en train les chômeurs grâce à la formation et à l'expérience en cours d'emploi. Celle-ci est considérée comme le cadre global de formation. Il est donc présumé implicitement que les jeunes et les femmes qui réintègrent le marché du travail ont de la difficulté à trouver un emploi parce que leur expérience d'emploi est insuffisante. Ce n'est pas parce qu'il n'y a pas assez d'emplois.

Les subventions aux employeurs, qui sont au cœur de la stratégie d'emploi au Canada, soulèvent non seulement des questions sur le principe du programme, mais elles soulèvent aussi d'importantes questions pratiques concernant l'efficacité et l'efficacité des subventions aux employeurs. Pourquoi une entreprise devrait-elle embaucher plus de travailleurs—même en bénéficiant d'une subvention—s'il n'existe pas de demande



*[Text]*

encouraged by a subsidy, except to use public money to supplant its own resources? There are already reports of this kind of abuse and waste.

We must emphasize that our criticism of employer subsidies is not to be interpreted as opposition to subsidized on-the-job training. On the contrary, we support employer-based training and we have advocated for a long time a grant-levy system to expand employer training. We object, however, to an employer subsidy system which has no monitoring or follow-up on the quality of training provided and has no guarantees of permanent employment for the individual with the firm receiving the subsidy. We are equally concerned about the lack of standards and certification of privately run training programs which can now receive federal training funds.

The Canadian Jobs Strategy has proven to be a more effective strategy in accomplishing other government goals such as deficit reduction. Of the \$4 billion which was to be allocated to the Strategy over two years, nearly a billion dollars was slashed from training and job programs in the first nine months. In 1984-85, nearly \$2.3 billion was spent on training and job creation. In 1985-86, only \$1.4 billion was actually spent on Canadian Jobs Strategy.

Even the integrity and credibility of the local consultative process has been destroyed. Instead of organizing the local advisory councils on the basis of the local labour market or the area serviced by the local Canada Employment Centre, they are organized on a constituency basis, with the local M.P. empowered to select representatives from business, labour and community groups. Training and job programs clearly are regarded by the government as part of its system of local political patronage. The consultative process has been politicized in the worst possible way. Labour has received short shrift in the selection of Advisory Council representation; 7.6 per cent compared to 38 per cent for employer representation.

Another declared innovation of the Canadian Jobs Strategy is establishing quotas or targets for four disadvantaged groups; women, natives, visible minorities and the handicapped. We have great difficulty in determining whether this part of the program is working. It took more than a year after the program got under way to obtain information on the participation rates for each of these groups. From the data we have received from the department, we still don't know if women, for example, are receiving training in traditional or non-traditional occupations—we suspect it is the former.

*[Traduction]*

pour le produit ou le service? Ou bien, pourquoi une entreprise dont les produits sont très en demande et qui est rentable devrait-elle être encouragée par l'octroi d'une subvention, si ce n'est en vue de l'utilisation des fonds publics pour supplanter ses propres ressources? Des rapports ont déjà été publiés sur ce genre d'abus et de gaspillage.

Nous tenons à souligner que notre critique à l'égard des subventions aux employeurs ne signifie pas que nous sommes opposés à la formation en cours d'emploi subventionnée. Au contraire, nous sommes en faveur de la formation chez l'employeur et nous préconisons depuis longtemps un régime de participation aux fonds destinés aux subventions pour accentuer la formation chez l'employeur. Nous nous opposons cependant à un régime de subventions à l'employeur qui ne comporte pas de contrôle ou de suivi de la qualité de la formation fournie ni de garantie d'emploi permanent pour l'individu qu'emploie l'entreprise qui reçoit la subvention. Nous nous inquiétons aussi de l'absence de normes et de reconnaissance des programmes de formation privés qui peuvent maintenant recevoir des fonds de formation fédéraux.

La stratégie d'emploi du Canada s'est avérée plus efficace dans l'atteinte d'autres buts du gouvernement, par exemple la réduction du déficit. Sur le montant de 4 milliards de dollars qui devait être affecté à la planification sur une période de deux ans, près d'un milliard de dollars ont été amputés des programmes de formation et d'emploi au cours des neuf premiers mois. En 1984-85, près de 2,3 milliards de dollars ont été consacrés à la formation et à la création d'emplois. En 1985-1986, seulement 1,4 milliard a été réellement consacré à la planification d'emploi au Canada.

Même l'intégrité et la crédibilité du processus de consultation locale ont été détruites. Au lieu de mettre sur pied des conseils consultatifs locaux axés sur le marché local de la main-d'œuvre ou la région desservie par le centre d'emploi du Canada local, ils sont établis suivant le principe de la circonscription, le député étant investi du pouvoir de choisir des représentants du monde des affaires, du monde du travail et des groupes de la communauté. Il est clair que le gouvernement considère les programmes de formation et d'emploi comme faisant partie intégrante de son système de népotisme politique local. Le processus consultatif a été politisé de la pire façon possible. Le secteur de la main-d'œuvre a été traité sans ménagement dans la sélection de la représentation du conseil consultatif: il ne compte que pour 7,6 p. 100 alors que la représentation de l'employeur se situe à 38 p. 100.

Une autre innovation déclarée de la planification d'emploi au Canada est l'établissement de quotas ou de cibles pour quatre groupes désavantagés: les femmes, les autochtones, les minorités visibles et les handicapés. Nous avons beaucoup de difficultés à déterminer si cette partie du programme fonctionne. Il a fallu plus d'un an à compter du début du programme pour obtenir des renseignements sur les taux de participation de chacun de ces groupes. À partir des données reçues du ministère, nous ne savons pas encore si les femmes, par exemple, reçoivent une formation dans les occupations traditionnelles ou non traditionnelles—nous soupçonnons que c'est plutôt le premier cas.



**[Text]**

The Canadian Jobs Strategy needs to be quickly reformed before our public investment in quality post-secondary education is destroyed. And we need job creation programs with major emphasis on public sector capital projects and non-profit social investments to provide employment income to hundreds of thousands of Canadians who cannot find jobs. Mr. Chairman, you have the rest of the document, which you can read. That was merely the summary. Perhaps Ron may have some comments to make.

**Mr. Ron Lang, Director of Research and Legislation, Canadian Labour Congress:** Perhaps, Mr. Chairman, I might touch on a number of issues relating to both employment and training. As you said at the beginning, this is probably the single most important issue facing Canadians and Canadian governments. The trade union movement, not only in Canada but in the whole of the western industrial world, uses the labour market, or looks on the labour market, from the point of view of the impact of economic policies on the labour market. For trade union movements, it does not matter what economic policy we are talking about, it is always judged by its impact on jobs. Whether you are talking about investment, trade, fiscal or monetary policy, it matters not what you are talking about, for the trade union movement we will always judge economic policy by its impact on jobs—because we think that the end-all and be-all of economic activity is not only a higher standard of living but also more and better jobs. In fact, that is what economic activity is all about.

We are probably one of the few organizations left in Canada which still adheres to a policy of full employment. We take the traditional view of the Economic Council in its first report that full employment is 3 per cent unemployment, allowing for both structural and frictional unemployment. So for us the target is somewhere around 3 per cent in terms of unemployment. We take that traditional view.

Without a full employment policy, and without economic policies geared to full employment, neither this country nor any other country can have adequate labour market policies.

Since the recession of 1981 we have found that the recovery has really been growth without jobs. There have been some jobs created, a lot of them part-time. There has been a tremendous transfer to the service sector, but they have been low-paying jobs. So what we really have in this country is a situation where workers are becoming poorer in terms of real income. The figures which we have in this respect show that since the fourth quarter of 1976 until the fourth quarter of 1986—10 years—real wages have fallen 11 per cent; and if you translate that into dollar terms, it means that every worker in this country has lost \$53 per week, in terms of lost purchasing power; and if you look at that figure annually, it is \$29 billion per year in lost purchasing power taken out of this economy—and it is due entirely to a loss in real wages.

**[Traduction]**

La planification d'emploi au Canada doit être rapidement réformée avant que notre investissement public dans l'enseignement postsecondaire de qualité soit anéanti. Et nous avons besoin de programmes de création d'emplois prioritairement axés sur des projets d'investissement dans le secteur public et des investissements sociaux sans but lucratif pour fournir des revenus d'emploi aux centaines de milliers de Canadiens qui ne peuvent se trouver d'emploi. Monsieur le président, vous avez en main le reste du document que vous pouvez lire. Il ne s'agit pas là que du résumé. Peut-être Ron voudra-t-il formuler des commentaires.

**M. Ron Lang, directeur de la recherche et de la législation, Congrès du travail du Canada:** J'aimerais, monsieur le président, aborder quelques questions qui concernent à la fois l'emploi et la formation. Comme vous l'avez dit au début, il s'agit là probablement de la question la plus importante que doivent résoudre les Canadiens et les gouvernements du Canada. Le mouvement syndical, pas seulement au Canada mais dans l'ensemble du monde industriel occidental, utilise le marché du travail, ou considère celui-ci, du point de vue de l'impact que les politiques économiques ont sur le marché de la main-d'œuvre. Pour le mouvement syndical, peu importe de quelle politique économique il s'agit, elle est toujours jugée d'après ses répercussions sur les emplois. Que nous parlions d'investissement, de commerce, de politique fiscale ou monétaire, peu importe de quoi il s'agit, le mouvement syndical jugera toujours la politique économique d'après son impact sur les emplois—parce que nous croyons que l'objectif ultime de l'activité économique n'est pas seulement un plus haut standard de vie, mais aussi davantage d'emplois et de meilleurs emplois. En fait, c'est la raison d'être de l'activité économique.

Nous sommes probablement l'une des dernières organisations au Canada qui préconise encore une politique de plein emploi. Nous endossons l'opinion traditionnelle du Conseil économique qui, dans son premier rapport, déclarait que le plein emploi équivaut à un taux de chômage de 3 p. 100, en tenant compte à la fois du chômage frictionnel et du chômage structurel. Pour nous, l'objectif se situe donc aux environs de 3 p. 100 de chômage. Nous adoptons ce point de vue traditionnel.

Sans une politique de plein emploi, et sans non plus des politiques économiques axées sur le plein emploi, ni le Canada ni aucun autre pays ne peut avoir de politiques efficaces en matière de marché du travail.

Depuis la récession de 1981, nous avons constaté que la reprise a en réalité été synonyme de croissance sans création d'emplois. Il y a bien eu quelques emplois de créés, bon nombre d'entre eux à temps partiel. Il s'est opéré un énorme transfert au profit du secteur des services, mais ces emplois ne sont pas bien rémunérés. Nous nous retrouvons donc au pays avec une situation où les travailleurs s'appauvrissent en termes de revenus réels. Les chiffres dont nous disposons à cet égard indiquent que depuis le quatrième trimestre de 1976 jusqu'au quatrième trimestre de 1986, soit un intervalle de 10 ans, les salaires réels ont chuté de 11 p. 100; et si vous transposez ces chiffres en dollars, cela signifie que le pouvoir d'achat de chaque travailleur au pays a diminué de 53 \$ par semaine; et si vous considérez ces chiffres sur une base annuelle, cela signifie une perte de pouvoir d'achat de 29 milliards de dollars sous-

[Text]

If you consider the impact of that on other economic policies, particularly government deficits, lost taxes, revenues, and those kinds of things, we find that workers can no longer afford to buy the products which workers are producing. To us this is a tremendous loss which can never be recovered. It is lost productivity which this country can never recover. It has gone forever. We will never regain it.

There are a couple of issues on which we have long harped to the government. We have always taken the position that if the labour market is going to work efficiently and effectively, we need the basic data on what is going on the labour market. We have said this now for many years, and for many years the information which this country needs, and which this government needs, to operate an efficient labour market with respect skill training, retraining and mobility, is not available to the government. Therefore, in other words, it is adopting and implementing labour market policies which are based on insufficient information—almost a complete lack of information, the kind of information we need.

In this country there is, for example, no requirement for employers to report job vacancies to Canada Employment and Immigration. It is our position that if you want to know what vacancies there are in this country, there ought to be mandatory reporting of those vacancies to Canada Employment and Manpower Centres. Stats Canada, five or six years ago, dropped its series on job vacancies at a time when we needed the information on vacancies. At the time when we needed to know how many vacancies there were across this country, Stats Canada discontinued its job vacancy series. I suspect that one of the reasons why it did that was because our organization and others very effectively used those figures when it came to criticizing the government for its employment policies and for its lack of job creation.

In the last few years we have had a Canadian Occupational Projection System. I do not know whether or not those people have appeared before your committee, but since its inception I have been on the advisory board of the COPS System. It's a start, but it seems to organized labour that there are some serious shortcomings in the COPS system. In a straight macro-economic analysis, every other country in the world tried what the COPS system is trying and was forced to drop it, because it did not prove as useful as they thought it would be in forecasting supply and demand for labour.

The COPS system is based on the Canadian Classification of Dictionary Occupations, the CCDO, and if you go through the classification of dictionary occupations you will find that there are occupations in there which we have today but which are not even mentioned in the CCDO. That is because of the

[Traduction]

traite de notre économie, ce qui est directement imputable à une perte en termes de salaires réels.

Si vous considérez l'impact de cette situation sur les autres politiques économiques, particulièrement en ce qui concerne les déficits gouvernementaux, les taxes perdues, les revenus, et ce genre de choses, nous constatons que les travailleurs ne peuvent plus se permettre d'acheter les produits qu'ils fabriquent. Pour nous, il s'agit d'une perte énorme qui ne pourra jamais être récupérée. Il s'agit d'une perte de productivité que le pays ne pourra jamais récupérer. C'est perdu à tout jamais.

Il y a quelques questions que nous soumettons inlassablement au gouvernement. Nous avons toujours adopté la position selon laquelle si le marché du travail doit fonctionner de façon efficiente et efficace, nous avons besoin des données de base sur ce qui se passe dans ce marché du travail. Nous répétons la même rengaine depuis maintenant nombre d'années, et depuis tout ce temps, l'information dont le pays et ce gouvernement ont besoin pour assurer l'efficacité du marché du travail en matière de formation professionnelle, de recyclage et de mobilité n'a pas été à la disposition du gouvernement. Par conséquent, autrement dit, il adopte et met en œuvre, en matière de marché du travail, des politiques pour lesquelles il n'a pas l'information suffisante—pour lesquelles il n'a parfois même aucune information, le genre d'information dont nous avons besoin.

Au pays, par exemple, les employeurs ne sont pas tenus de signaler les emplois vacants à Emploi et Immigration Canada. Nous estimons pour notre part que si l'on veut savoir quels sont les postes vacants au Canada, il devrait être obligatoire de les signaler aux centres d'emploi et de main-d'œuvre du Canada. Statistique Canada, il y a cinq ou six ans, a cessé de publier la liste de postes vacants à un moment où nous avions besoin de renseignements sur les postes vacants. Au moment même où nous avions besoin de connaître combien de postes vacants il y avait à travers le pays, Statistique Canada a cessé d'en diffuser la liste. Je soupçonne que l'une des raisons pour lesquelles il a pris cette décision est que notre organisation, entre autres, utilisait très efficacement ces chiffres lorsqu'il s'agissait de critiquer les politiques d'emploi du gouvernement et son incapacité à créer des emplois.

Au cours des dernières années, nous avons eu un système canadien de projection sur les professions. Je ne sais pas si les gens qui y travaillent sont venus témoigner devant votre comité, mais depuis ses débuts je fais partie du comité consultatif du système de projection. C'est un début, mais aux yeux des syndicats, ce système semble présenter de graves lacunes. Dans le cadre d'une analyse macro-économique classique, toutes les autres pays du monde ont tenté de réaliser ce que le système de projection tente de faire et a été obligé d'abandonner la partie parce que le système ne s'est pas avéré aussi utile qu'ils l'avaient cru aux fins de la prévision de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.

Le système de projection est fondé sur la Classification canadienne descriptive des professions, la CCDP, et si vous parcourez cette classification, vous constaterez qu'il existe l'heure actuelle des professions qui ne sont même pas mentionnées dans la CCDP. Cela s'explique du fait que la nouvelle



[Text]

new technology which is creating new job classifications, but which are not even entered in the dictionary itself. So what we have is a COPS system trying to project, both on the supply and demand side, occupations for which it has no record.

Furthermore, the COPS system takes an industry sector and tries to project on the basis of real growth. It gives you two or three options on the question of real growth and tries to extrapolate from that. If you have 2 per cent real growth, it takes the number of jobs in classifications within an industry sector, it multiplies it by the 2 per cent real growth and says "That's how many jobs you will have in 1990 or 1995. In fact, if you look at those jobs, some of them may even disappear. So the COPS system, based on that macro-analysis, is really of little use in actually determining the demand for classifications of skills and trades within an industry sector.

**The Chairman:** Mr. Lang, we are going to have to ask you some questions. You have met me before, and you heard me when I made my opening remarks. As you know, I share your views on how important these issues are. But I have to ask you some questions in a tough way, because if I ask you tough questions, then I believe that your answers will stand up better in the transcript than if I don't. Employers complain that the unions will not allow flexible work schedules, that they will not allow hiring students at lower wages as apprentices are hired in, for example, Germany and Austria, with full approval of the union movement. Would you care to address those two questions?

**Mr. Lang:** Let me start off by answering the last question first. When I was president of my local union back in the cement plant, the employer wanted to hire students to replace permanent workers who were leaving on holidays. It was a seven day week 24 hour day operation. They wanted to pay these students a student rate. If a student is doing the job of the person he has replaced and is not being supervised anymore closely and is performing that work, why should he not be paid the going rate for that job. That is the position that my union and I took. It was a collective agreement to which the employer was party saying that they would pay x number of dollars for that job. Therefore, it does not matter who is doing the job.

**The Chairman:** Teaching assistants in universities do not get paid a professor's salary if they teach a course.

**Mr. Lang:** Because they are not full professors.

**The Chairman:** But they teach the course and grade the papers.

**Mr. Lang:** But they are under the supervision of the full professor.

**The Chairman:** Unfortunately, too loosely.

**Mr. Lang:** I will not argue with you there.

[Traduction]

technologie est en train de créer de nouvelles classifications de postes, qui ne sont même pas incorporées à la liste des professions proprement dite. Ce que nous avons donc est un système CCDP qui essaie de prévoir l'offre et la demande pour des professions non répertoriées.

En outre, le système CCDP étudie un secteur industriel et tente de faire des projections fondées sur la croissance réelle. Il vous fournit deux ou trois options à cet égard et essaie de faire des extrapolations à partir de là. Si vous avez une croissance réelle de 2 p. 100, il prend le nombre de professions figurant dans les classifications dans un secteur industriel, le multiplie par la croissance réelle (2. p. 100) et en conclut que le résultat représente le nombre d'emplois que vous aurez en 1990 ou 1995. En réalité, certains de ces emplois peuvent même disparaître. Ainsi le système CCDP, fondé sur cette macro-analyse, est en réalité peu utile lorsqu'il s'agit de déterminer la demande réelle en matière de compétences et de métiers dans un secteur industriel.

**Le président:** Monsieur Lang, nous devons vous poser quelques questions. Vous m'avez déjà rencontré, et vous avez entendu mes remarques préliminaires. Comme vous le savez, je reconnais avec vous que ces questions sont très importantes. Mais je me dois de vous poser certaines questions de façon directe, parce que si je vous pose des questions difficiles, je pense qu'alors vos réponses ressortiront davantage dans la transcription que si je ne le fais pas. Les employeurs se plaignent que les syndicats ne permettront pas les horaires souples de travail, qu'ils ne permettront pas d'engager des étudiants à des salaires moins élevés comme les apprentis le sont en Allemagne et en Autriche, par exemple, avec l'entière approbation du mouvement syndical. Pourriez-vous répondre à ces deux questions?

**M. Lang:** Permettez-moi de commencer par la dernière question. Lorsque j'étais président de mon syndicat local à l'usine de ciment, l'employeur voulait engager des étudiants pour remplacer les travailleurs qui portaient en congé. L'usine fonctionnait les sept jours de la semaine, 24 heures sur 24. L'employeur voulait payer ces étudiants au taux d'étudiants. Si un étudiant fait le travail de la personne qu'il remplace, qu'il n'est pas supervisé plus étroitement et qu'il fait effectivement le travail, pourquoi ne devrait-il pas recevoir le taux en vigueur pour cet emploi? C'est la position que mon syndicat et moi-même avons adoptée. Une convention collective à laquelle l'employeur était partie stipulait que ce dernier paierait X dollars pour cet emploi. Il n'est pas important alors qui fait le travail.

**Le président:** Les adjoints de cours dans les universités n'ont pas le salaire du professeur s'ils enseignent.

**M. Lang:** Parce qu'ils ne sont pas professeurs à temps plein.

**Le président:** Mais ils enseignent la matière et note les travaux.

**M. Lang:** Mais ils sont sous la surveillance d'un professeur à temps plein.

**Le président:** Malheureusement, une surveillance trop lâche.

**M. Lang:** Je ne vous contredirai pas sur ce point.



*[Text]*

**The Chairman:** Medical interns sometimes work all night and do not get paid as much as after they complete their training. In Germany we were told by union people and by employers that apprentices, depending on the occupation, after a little while really perform as fully trained workers job, but they do not get paid per hour as much as fully trained workers, because they are being given instructions on the site. Would your movement go for something like the German system where apprentices go into the factory and work three days and go to school the other two days learning things that are connected to the trade to which they are apprenticing and being paid considerably less than the full wage, even though by the time they have been there about one year they are really working as effectively as a fully trained worker?

**Mr. Lang:** Absolutely, but our problem is getting employers to hire and train apprentices.

**Ms. Riche:** On-the-job training for apprentices is not an unusual scenario. The Bowater Paper Mill in Newfoundland had an extensive on-the-job training program, as did the Iron Ore Company of Canada, before the community college system was set up there. Apprentices were not paid the same as journeymen. We have long advocated and supported cooperative education and on-the-job training.

**The Chairman:** How can we encourage and induce employers to hire more apprentices under rules that make for meaningful apprenticeship, where there is real supervision and teaching and where they come out with a recognized certificate?

**Ms. Riche:** Again, we have long advocated a system called the grant-levy system. It is a system whereby all employers pay a levy and if they do not train, they do not participate in the grants. That is one system. The other system is one that has been proven in the community college system across Canada, and that is advisory committees to the particular trades. Programs are offered, such as pre-employment programs. For example, in every college there is a welding advisory committee and a plumbing advisory committee made up of educators, employers and perhaps graduates and administrators. The employer will not offer such training without some assistance, and I would not want the employer to do it if there were no long-term opportunities for jobs. Problems arise when employers try to exploit such programs. They may bring in apprentices to pick up the slack and lower the wage and then bring another bunch of apprentices to pick up the slack. We would oppose such action, but I do not see any opposition to a full fledged agreement on both sides. The only way to encourage employers to do anything is to give them money.

**Miss Dearing:** We raised the problem of potential exploitation of apprentices with witnesses in Germany. The answer we were given was that, first, young people are getting a chance at work-place experience which otherwise they would not get;

*[Traduction]*

**Le président:** Les internes en médecine travaillent parfois toute la nuit et n'ont pas le même salaire qu'après avoir terminé leur formation. En Allemagne, des représentants syndicaux et des employeurs nous ont dit que les apprentis, selon leur profession, travaillent, après quelque temps, comme des travailleurs pleinement formés mais qu'ils n'obtiennent pas autant de l'heure que ceux-ci parce qu'ils reçoivent des instructions sur place. Votre mouvement serait-il en faveur d'un système semblable au système allemand où les apprentis vont en usine et travaillent trois jours et vont à l'école les deux autres jours pour apprendre des connaissances reliées au métier pour lequel ils sont apprentis et sont payés considérablement moins que le salaire complet même si après avoir fait cela pendant environ un an, ils travaillent aussi efficacement que le travailleur pleinement formé?

**M. Lang:** Absolument, il s'agit de trouver des employeurs qui engageront et formeront ces apprentis.

**Mme Riche:** La formation en cours d'emploi pour les apprentis n'est pas inhabituelle. Le moulin de pâte et papier de Bowater à Terre-Neuve possède un important programme de formation en cours d'emploi, comme en possédait l'Iron Ore du Canada avant l'instauration du collège communautaire. Les apprentis ne recevaient pas le même salaire que les journaliers. Nous prêchons et appuyons depuis longtemps l'enseignement en alternance et la formation en cours d'emploi.

**Le président:** Comment pouvons-nous encourager et inciter les employeurs à engager plus d'apprentis avec des règles qui prévoient un apprentissage significatif, où il y a supervision et formation réelles et grâce auquel les apprentis obtiennent un certificat reconnu?

**Mme Riche:** Je le répète, nous avons depuis longtemps défendu un système qu'on appelle le système de subventions par prélèvement. Il s'agit d'un système par lequel tous les employeurs paient une contribution et s'ils ne font pas de formation, ils ne participent pas aux subventions. C'est là un système. L'autre en est un qui a été éprouvé dans les collèges communautaires du Canada et c'est celui des comités consultatifs pour des métiers particuliers. On offre des programmes comme des programmes d'initiation à la vie professionnelle. Par exemple, dans chaque collège il existe un comité consultatif sur le métier de la soudure et un comité consultatif sur la plomberie composés d'éducateurs, d'employeurs et peut-être de diplômés et d'administrateurs. L'employeur n'offrira pas une telle formation sans une certaine forme d'aide et je ne voudrais pas que l'employeur le fasse s'il n'y a pas de perspectives d'emplois à long terme. Les problèmes sont survenus lorsque les employeurs ont tenté d'exploiter ces programmes. Ils peuvent engager des apprentis pour combler un vide et diminuer le salaire et ensuite engager d'autres apprentis pour combler un vide. Nous nous opposerions à une telle façon de faire mais je ne vois pas d'opposition à une entente bien définie des deux côtés. Le seul moyen d'encourager les employeurs à faire quelque chose est de leur donner de l'argent.

**Mlle Dearing:** Nous avons soulevé le problème de l'exploitation potentielle des apprentis avec des témoins en Allemagne. On nous a répondu que d'abord, les jeunes ont la chance d'acquérir une expérience sur le marché du travail qu'ils ne

[Text]

second, they are getting a training wage, which, again, they would not get if they were not in an apprenticeship; and third, they are getting in-school training which is not job specific at the same time. They get specific skills related to the trade in which they are apprenticing and also skills that will allow them to adapt should the demand for the job for which they have trained drop off. They learn their mother tongue, a foreign language, math and science, and these skills seem to enable them to adapt to those jobs which are needed in the economy. So although employers do get a good deal for their money, they pay the cost of training and they are providing something to these young people. If perhaps the quality of training given by the employer is not as high as it could be, at least the students have those two days in the school where they can learn a broad base of skills.

**Mr. Lang:** I, too, have been to Germany and to Sweden and Great Britain to look at their labour market programs. In talking about these countries, please do not forget that, for example, in Germany they have a system of co-determination. It is a co-determination system in which the trade unions are an integral part of the apprenticeship and labour market programs. If you compare that with this country, the trade union movement has been effectively shut out from training programs, apprenticeship programs and federal government programs. We have always said that as a trade union movement we have a legitimate role to play in training. We have never been permitted through our training programs to play that role. We want to meet that responsibility, but we have been effectively shut out. What we are saying is that we want a grant-levy system. A grant-levy system will give you the institutional structure within which labour can play its full role. It will also give you the on-the-job training with formal schooling that is required in apprenticeship and training programs. This should be regulated jointly by business and labour.

**Miss Dearing:** What do you see as the role of the trade unions in the grant-levy system in Canada?

**Mr. Lang:** An equal partnership with business.

**Miss Dearing:** An equal partnership in the planning, administration, delivery and funding of training?

**Mr. Lang:** The funding is the employers responsibility.

**Miss Dearing:** And not the unions? You would take responsibility for all areas except funding?

**Mr. Lang:** Yes.

**The Chairman:** Would you accept the use of unemployment insurance funds to finance the training?

**Mr. Lang:** It would depend upon our participation in the programming. At present we are skeptical of using unemployment insurance funds for training programs, because we have no part to play in how the funds are being used, how they are

[Traduction]

pourraient acquérir autrement; deuxièmement, qu'ils obtiennent un salaire de formation qu'ils n'obtiendraient pas sans l'emploi d'apprenti et troisièmement, qu'ils acquièrent en même temps une formation scolaire qui n'est pas particulière à l'emploi. Ils acquièrent des compétences particulières reliées au métier pour lequel ils sont apprentis et des compétences qui leur permettent de s'adapter si la demande pour le métier qu'ils apprennent venait à chuter. Ils apprennent leur langue maternelle, une langue étrangère, les mathématiques et les sciences et ces compétences semblent leur permettre de s'adapter aux emplois demandés dans l'économie. Donc, même si les employeurs en obtiennent beaucoup pour leur argent, ils paient le coût de la formation et donnent quelque chose à ces jeunes. Si peut-être la qualité de la formation donnée par l'employeur n'est pas aussi élevée qu'elle pourrait l'être, au moins les étudiants ont ces deux jours à l'école pour apprendre une bonne base.

**M. Lang:** Je suis aussi allé en Allemagne, en Suède et en Grande-Bretagne pour étudier leurs programmes du marché du travail. Lorsque vous parlez de ces pays, je vous prie de ne pas oublier que, par exemple en Allemagne, ils possèdent un système de co-détermination. Il s'agit d'un système dans lequel les syndicats font partie intégrante des programmes d'apprentis et du marché du travail. Si nous comparons cela avec notre pays, nous constatons que les syndicats ont été tenus à l'écart des programmes de formation, des programmes d'apprentis et des programmes du gouvernement fédéral. Nous avons toujours dit qu'en tant que mouvement syndical, nous avons un rôle légitime à jouer dans la formation. Nous n'avons jamais pu jouer ce rôle par nos programmes de formation. Nous voulons assumer cette responsabilité mais on nous a effectivement tenus à l'écart. Nous voulons en fait un système de subventions par prélèvement. Ce système vous donnera la structure institutionnelle dans laquelle le syndicat peut jouer tout son rôle. Il assurera aussi la formation en cours d'emploi et la formation scolaire nécessaires dans des programmes d'apprentis et des programmes de formation. Ces derniers devraient être établis par le monde des affaires et les syndicats.

**Mlle Dearing:** Quel rôle voyez-vous pour les syndicats dans le système de subventions par prélèvement au Canada?

**M. Lang:** Partenaires à part égale avec le monde des affaires.

**Mlle Dearing:** Une participation égale à la planification, à l'administration, à la prestation et au financement de la formation?

**M. Lang:** Le financement est la responsabilité des employeurs.

**Mlle Dearing:** Et pas celle des syndicats? Vous prendriez la responsabilité de tous les autres secteurs sauf le financement?

**M. Lang:** Oui.

**Le président:** Accepteriez-vous l'utilisation des fonds de l'assurance-chômage pour financer la formation?

**M. Lang:** Cela dépendrait de notre participation à l'établissement du programme. Nous sommes sceptiques en ce moment sur l'utilisation des fonds de l'assurance-chômage pour les programmes de formation parce que nous avons aucun rôle à jouer



*[Text]*

monitored, whether or not they are monitored, the quality of training and so on. We are also very leery of whether, in fact, they are monitored or not, what the quality of the training is that the people are receiving and, when the subsidy ends, whether the job continues or whether that group is laid off and another group brought in? This is why we are so negative in some of these aspects that are being suggested.

**Miss Dearing:** Who do you see as the deliverer of training? Under the grant-levy system again, do you see it as being the private sector, community colleges, a separate institution, labour unions?

**Mr. Lang:** No, I think it has to be a community effort in that sense of the word. I think the government has a role to play; community colleges have a role; businesses have a role and labour has a role. Once you get those actors working together in a co-operative way, it seems to me there is very little that will stop them if they want to succeed.

**Miss Dearing:** Are there any mechanisms we now have in place that could be used, either as a model or as a way to expand this idea?

**Mr. Lang:** I suppose the model that comes closest to it, although it is not that close either, was the joint business and labour effort that started the labour market and productivity centre, the CLMPC, which we started back in 1976—at least we put forward the proposal at that time. However, there were a lot of elements in there that were missing.

**Miss Dearing:** What is not working with that body? You have a perfect vehicle there for co-operation, collaboration, consultation and for finding a compromise.

**Mr. Lang:** I suppose in Japan it took them 11 or 12 years to get the JPC going, that is the Japanese Productivity Centre. I suspect it will take us that long to get ours going. We have had it going now for three years. We are still meeting and still talking. We can fight without walking away from the table and it is a completely voluntary thing. However, there is no authority to do anything other than what can be agreed to between business and labour because of the voluntary aspect of it.

**The Chairman:** In Germany, in 1974 when the government proposed a grant-levy system, labour and management together said to the government: "Keep your cotton-pickin' hands off; we will expand the apprenticeship system as much as you want it expanded, but we will do it. Stay out of it." That is what has happened there, and it is working well. There are 1.8 million young people who, instead of being unemployed, at least are apprentices. They receive some sort of wage, get good training and come out with a certificate based on exit exams which means something and which is acceptable from one end of the country to the other.

Why can we not do that here? What I mean is, why can't union and management get together on such an issue?

*[Traduction]*

dans la façon dont les fonds sont utilisés, comment on les contrôle, s'ils sont ou non contrôlés, la qualité de la formation, etc. Nous doutons énormément en fait du contrôle, de la qualité de la formation que reçoivent les gens et lorsque la subvention prend fin, de la poursuite de l'emploi ou si ce groupe est congédié et un autre groupe engagé? C'est la raison pour laquelle nous sommes si négatifs pour certains des aspects qui nous sont présentés.

**Mlle Dearing:** Qui, d'après vous, devrait donner la formation? Avec un système de subventions par prélèvement, considérez-vous que ce devrait être le secteur privé, les collèges communautaires, une institution distincte, les syndicats?

**M. Lang:** Non, je pense qu'il doit s'agir d'un effort communautaire au sens réel de ce terme. Je crois que le gouvernement a un rôle à jouer; les collèges communautaires ont un rôle; le monde des affaires a un rôle et les syndicats ont un rôle. Lorsque tous ces éléments travaillent ensemble dans un esprit de collaboration, il me semble que peu de choses pourraient les arrêter s'ils voulaient réussir.

**Mlle Dearing:** Y a-t-il des mécanismes déjà en place qui pourraient être utilisés, soit comme modèle, soit comme moyen d'élargir cette idée?

**M. Lang:** Je suppose que le modèle qui s'en rapproche le plus sans vraiment s'en rapprocher non plus était l'effort commun des employeurs et des employés qui a donné lieu au Centre du marché du travail et de la productivité, que nous avons lancé en 1976—du moins, nous en avons présenté la proposition à ce moment-là. Toutefois, bon nombre d'éléments manquaient à ce centre.

**Mlle Dearing:** Qu'est-ce qui ne va pas avec cet organisme? Vous avez là un véhicule parfait pour la coopération, la collaboration, la consultation et l'établissement d'un compromis.

**M. Lang:** Je suppose qu'au Japon, il leur a fallu 11 ou 12 ans pour faire fonctionner ce CPJ ou centre japonais de productivité. Je crois qu'il nous faudra autant de temps pour que le nôtre fonctionne. Il existe depuis trois ans maintenant. Nous nous rencontrons encore et nous continuons de parler. Nous pouvons nous opposer sans quitter la table et la participation est entièrement volontaire. Toutefois, il n'y a aucun pouvoir de faire autre chose que ce qui est convenu entre les employeurs et les employés en raison de cet aspect volontaire.

**Le président:** En Allemagne, en 1974 lorsque le gouvernement a proposé un système de subventions par prélèvement, les employés et les employeurs ont dit ensemble au gouvernement: «Ne vous mêlez pas de cela; nous élargirons notre système d'apprentis comme vous le voulez mais nous le ferons nous-mêmes. Tenez-vous en à l'écart.» C'est ce qui s'est passé là-bas et cela fonctionne bien. Il y a 1,8 million de jeunes qui, au lieu d'être sans emploi, sont au moins des apprentis. Ils reçoivent une certaine forme de rémunération, acquièrent une bonne formation et finissent avec un certificat fondé sur des examens qui veulent dire quelque chose et qui est reconnu d'un bout du pays à l'autre.

Pourquoi ne pouvons-nous pas faire cela ici? Je veux dire, pourquoi les syndicats et les patrons ne peuvent-ils pas se regrouper pour une telle question?



[Text]

**Mr. Lang:** I remember back in 1976, or the spring of 1977, there was what was known then as the 23-sector task force.

**The Chairman:** I remember that well.

**Mr. Lang:** There was the aerospace industry and one other industry that came out and said: "We have agreed, both business and labour, that there ought to be a grant-levy system in those two particular sectors." I know that one was aerospace and I cannot recall what the other one was. There you had a magnificent opportunity to at least have the beginnings of that kind of system.

The closest thing you have right now to a grant-levy system is in the construction trades.

**The Chairman:** Why was it turned down for the aerospace industry?

**Mr. Lang:** The government did not accept it.

**The Chairman:** You are telling me that management and labour were in agreement?

**Mr. Lang:** Yes.

**The Chairman:** And the government did not accept it?

**Mr. Lang:** That is right.

**Miss Dearing:** Perhaps I could just make a comment on Germany and on other European countries which have had more success than we seem to have had in this consultation process. We may seem to be giving the impression that we think we can import a technique or an approach wholesale. That is not the case at all. One thing that we did learn when we were over in Europe was that in Britain, for example, experts were sent to Canada and they looked at our employment policies and in particular, they looked at what we were doing for young people in the way of employment and job creation. They went back to Britain and they formed the Youth Training Scheme, which was very much fashioned after some of the things that had been going on here in Canada. Then Canadians went over and looked at the Youth Training Scheme and went back and modified that somewhat.

**Mr. Lang:** I was on that committee that went to the U.K. to try to import that scheme, or some aspect of it back into this country. That was just before the last election, as a matter of fact. Then the Tories screwed it all up with their Canadian Jobs Strategy when they came back in.

**Miss Dearing:** The point I would like to make is that we are not advocating importing a whole method. However, we think that there are some things that work and we would like to see what would work in a Canadian context, and those are the things that we would like to hear about from you because you're right there in the field; you know what the barriers are; you know what kind of problems we are up against. Therefore, can you tell us what aspects of systems that you are obviously very familiar with, could be used in Canada, given the barriers that we have?

**The Chairman:** I am sure you know what we are talking about: The German system and the Austrian system, which are fairly similar; what the British are trying to do now; let us not even try for the Swedish one because nobody would listen here.

[Traduction]

**M. Lang:** Je me rappelle en 1976 ou au printemps 1977, il y avait ce qu'on appelait alors l'équipe de travail du secteur 23.

**Le président:** Je m'en souviens bien.

**M. Lang:** Il y avait l'industrie de l'aérospatiale et une autre industrie qui ont dit: «Nous avons convenu, les employeurs et les employés, qu'il devrait y avoir un système de subventions par prélèvement dans ces deux secteurs particuliers.» Je sais que l'une était l'aérospatiale et je ne peux pas me souvenir de l'autre. On avait là une chance magnifique de voir au moins les débuts d'un tel système.

Ce qui se rapproche le plus en ce moment de ce type de système se trouve dans les métiers de la construction.

**Le président:** Pourquoi a-t-on refusé pour l'industrie de l'aérospatiale?

**M. Lang:** Le gouvernement ne l'a pas accepté.

**Le président:** Vous me dites que la partie patronale et la partie syndicale étaient d'accord?

**M. Lang:** Oui.

**Le président:** Et le gouvernement n'a pas accepté?

**M. Lang:** C'est exact.

**Mlle Dearing:** J'aimerais faire un commentaire sur l'Allemagne et d'autres pays de l'Europe qui ont eu plus de succès que nous semblons en avoir eu dans ce processus de consultation. Nous pouvons sembler donner l'impression que nous pensons pouvoir importer une technique ou une méthode globale. Ce n'est pas le cas du tout. Nous avons appris quand nous étions en Europe qu'en Grande-Bretagne, par exemple, les experts étaient envoyés au Canada pour étudier nos politiques d'emploi et en particulier, ce que nous faisons pour les jeunes en termes d'emploi et de création d'emploi. Les experts sont revenus en Angleterre et ont constitué le Plan de la formation de la jeunesse qui ressemblait beaucoup à des choses que nous faisons ici au Canada. Ensuite les Canadiens sont allés en Grande-Bretagne, ont étudié le Plan de formation de la jeunesse, sont revenus et l'ont modifié quelque peu.

**M. Lang:** Je faisais partie de ce comité qui est allé au Royaume-Uni pour essayer d'importer ce plan ou certains aspects de ce plan au pays. C'était juste avant la dernière élection, en fait. Ensuite, les Conservateurs ont tout chambardé avec leur Stratégie canadienne des emplois lorsqu'ils sont arrivés au pouvoir.

**Mlle Dearing:** Je voudrais souligner ici que nous ne prêchons pas l'importation de toute une méthode. Nous pensons toutefois qu'il y a certaines choses qui fonctionnent et nous aimerions voir ce qui pourrait fonctionner dans le contexte canadien et c'est ce que nous aimerions que vous nous disiez parce que vous êtes dans le domaine; vous connaissez les obstacles; vous connaissez les problèmes auxquels nous nous heurterons. Pourriez-vous nous dire en conséquence quels aspects des systèmes que vous connaissez manifestement pourraient être repris au Canada, en fonction des barrières que nous avons?

**Le président:** Je suis certain que vous savez de quoi nous parlons: le système allemand et le système autrichien qui se ressemblent passablement; ce que les Anglais essaient de faire en ce moment; et ne parlons même pas du système suédois

*[Text]*

Like President Eisenhower, they would all start screaming that these are socialists.

**Ms. Riche:** As you have said, it is very difficult to import a system, especially when you look at where we are coming from. The relationship of labour and management in this country has evolved on an adversarial system. To try to rough in a co-operative approach for training would be very difficult. While we advocate the grant-levy system I think, when you look at the system we are into in Canada, the central focal point should be the community college system. I think we can work from the community college as opposed to trying to work the other way, because labour and management are still at a stage of mistrusting each other very much. Of course, it has not been helped by various things that have gone on and various pieces of legislation that have been passed in various provinces. We are not moving into any kind of co-operative labour-management mode.

Therefore it seems to me that the community college system is the best system to work from. Out of that, if you branch out from the community college system into co-op training, then you might be on the road to business and the education system starting to work together. If you are going to go into co-op training, it means it is not going to happen unless there is some labour involvement. If it is a unionized shop, then the union will not allow them to come into that shop. However, if there is a rational approach, then it might work.

For instance, we had the unions accepting social assistance people into their work places in Newfoundland, particularly for 15-week make-work projects so that they can go on unemployment. In that way they would be off the provincial government payroll and onto the federal government payroll. Unions have said that this is all right as long as your layoffs are recalled. Therefore if there is a rational approach made to the unions and if with the community colleges can work in a co-operative way with the unions, then I think that might be a start in doing something good.

We as unions have never been opposed to on-the-job training. I taught for 15 years in a vocational system and we always had our students do on-the-job training. I taught an employment business education course and it enlarged over the years, but we never had problems with unions. In fact, we placed some of our people in union offices. As a matter of fact, all of the community college instructors in this country are unionized. Every single community college instructor is unionized. If there has ever been a program of co-operative education, the program rarely gets decided with any input from the teacher. If the trade-union member teacher/instructor is involved in the development of the co-operative educational program, then I think we could start doing something. That, of course, is if we are training people that are going to go into jobs that we can forecast will exist.

*[Traduction]*

parce que personne n'écouterait. Tout comme le président Eisenhower, il se mettront tous à crier qu'ils sont des socialistes.

**Mme Riche:** Comme vous l'avez dit, il est très difficile d'importer un système, tout spécialement si l'on considère d'où nous venons. Les relations entre les travailleurs et la direction dans ce pays ont évolué selon un système d'opposition. Essayer d'introduire une approche coopérative pour la formation serait très difficile. Même si nous favorisons le système de subventions par prélèvement, je crois, lorsque nous étudions le système dans lequel nous vivons au Canada, que le centre principal devrait être les collèges communautaires. À mon avis, nous pouvons travailler à partir du collège communautaire plutôt que dans le sens inverse parce que les travailleurs et les employeurs en sont encore à éprouver beaucoup de méfiance les uns à l'égard des autres. Évidemment, bien d'autres choses et des lois adoptées dans différentes provinces n'ont pas contribué à la situation. Nous n'évoluons pas du tout vers un mode coopératif des relations de travail.

Il me semble en conséquence que les collèges communautaires sont le meilleur système à utiliser. À partir de cela, si l'on se ramifie dans la formation en alternance, il pourrait bien en résulter une collaboration entre le monde des affaires et le système d'éducation. Si l'on s'oriente vers la formation en alternance, cela signifie qu'elle ne pourra pas avoir lieu sans qu'il y ait participation quelconque des syndicats. S'il s'agit d'une usine syndiquée, le syndicat ne les laissera pas venir dans l'usine. Toutefois, s'il existe une approche rationnelle, cela pourrait fonctionner.

Par exemple, les syndicats ont accepté des gens de l'assistance sociale sur leurs lieux de travail à Terre-Neuve particulièrement pour des projets de travail de 15 semaines pour qu'ils puissent passer à l'assurance-chômage. De cette manière, ils cessaient d'être à la charge du gouvernement provincial et passaient à la charge du gouvernement fédéral. Les syndicats ont dit qu'ils étaient d'accord dans la mesure où les employés mis à pied étaient rappelés. Donc, s'il existe une approche rationnelle faite avec les syndicats et si les collèges communautaires travaillent de concert avec les syndicats, je pense qu'on pourrait arriver à quelque chose de bien.

Nous, en tant que syndicats, n'avons jamais été opposés à la formation en cours d'emploi. J'ai enseigné pendant quinze ans dans un système professionnel et nos étudiants ont toujours eu de la formation en cours d'emploi. J'ai donné un cours sur l'emploi dans les entreprises et il s'est élargi avec les années mais nous n'avons jamais eu de problèmes avec les syndicats. En fait, nous avons placé certains de nos gens dans les bureaux des syndicats. Incidemment, tous les enseignants des collèges communautaires de ce pays sont syndiqués. Chacun des enseignants dans un collège communautaire est syndiqué. S'il y a jamais eu un programme d'enseignement par alternance, il n'a jamais été décidé sans la participation du professeur. Si le professeur ou enseignant est membre d'un syndicat et participe à l'élaboration du programme d'enseignement par alternance nous pourrions alors, à mon avis, commencer à faire quelque chose. Ceci, évidemment, si nous formons des gens qui obtiendront des emplois qui, pouvons-nous le prévoir, existeront.



[Text]

**Miss Dearing:** But even the training on the job relating to how one works, how one adapts to new situations in the work place, and so forth, are skills that will be helpful if we cannot, as I think we have established—

**Ms. Riche:** That is where we have fallen down terribly. Everything had to be done in a hurry. If you put money into a pre-employment course, and it is a nine-month welding program, the participants in that program learn the basics of related courses, such as mathematics, science and English. Perhaps they study to the grade eight level.

The education system has not yet figured out that we are into a high tech world and that, in fact, most people will have to adapt. We are still not giving at least one year of vocational training. The objective is to get them in and get them out and they become a statistic, and that is all, but we have not done much in the way of general education. We have not yet accepted the fact that learning is a lifelong thing, particularly with new technologies.

**The Chairman:** I am grasping at this as a sort of lifeline—that is, that through co-operative programs, based on the community college as the purveyor of training, we could get labour, management and government co-operation. If we start there we can build from there.

**Ms. Riche:** Yes.

**The Chairman:** With full participation, of course, by labour, management and the educators.

**Ms. Riche:** Yes, I think that can happen if labour is brought in at the beginning. The reason the labour movement gets upset is, first of all, that they have not been told of certain programs, and secondly, when they are told it is too late and they cannot have any input. It is attitude and treatment towards the labour movement.

**Miss Dearing:** Co-operative education exists on a large scale at the secondary level, especially in Ontario, but also across the country.

**Ms. Riche:** Not totally across the country. There is none of that in Newfoundland at the secondary level.

**Miss Dearing:** We were told that there were moves towards that now.

**Ms. Riche:** If there are, I would suggest they are doing it for special education where they are extremely mentally retarded, or the trainable mentally retarded. They are not doing that in Newfoundland on a large scale.

There is no such thing as vocational education in any secondary school in Newfoundland.

**Miss Dearing:** Would that be a good vehicle at the secondary level for expanding this?

**Ms. Riche:** I do not know enough about it except the gut instinct I have is that the ones receiving co-operative education at the secondary level are usually the ones that are streamed

[Traduction]

**Mlle Dearing:** Mais même la formation en cours d'emploi relative à la façon dont quelqu'un travaille, comment quelqu'un s'adapte à de nouvelles situations en milieu de travail et ainsi de suite sont des compétences qui seront utiles si nous ne pouvons pas, comme je pense nous l'avons établi...

**Mme Riche:** C'est là que nous avons échoué lamentablement. Tout devait être fait si rapidement. Si vous accordez de l'argent pour un cours de préparation à la vie professionnelle et qu'il s'agit d'un programme de soudure de neuf mois, les participants au programme apprennent les notions élémentaires des cours connexes comme les mathématiques, les sciences et l'anglais. Peut-être sont-ils au niveau de la huitième année.

Le système d'éducation n'a pas encore compris que nous sommes dans un monde de haute technologie et qu'en fait, la plupart des gens devront s'adapter. Nous ne donnons pas encore au moins un an de formation professionnelle. L'objectif est de les inscrire et de les faire terminer. Ils deviennent des statistiques et c'est tout, mais nous n'avons pas fait beaucoup du point de vue de l'éducation générale. Nous n'avons pas encore accepté le fait que l'apprentissage dure toute la vie, particulièrement avec les nouvelles technologies.

**Le président:** Je m'accroche à ce que vous dites comme à une sorte de bouée de sauvetage, c'est-à-dire qu'avec les programmes d'enseignement par alternance, avec les collègues communautaires comme dispensateurs de la formation, nous pourrions obtenir la collaboration du syndicat, de la direction et du gouvernement. Si nous partons de là, nous pourrions construire.

**Mme Riche:** Oui.

**Le président:** Avec la pleine participation, évidemment du syndicat, de la direction et des éducateurs.

**Mme Riche:** Oui, je pense que cela peut se produire si le syndicat participe dès le début. Le mouvement syndical n'est pas content parce que d'abord, on ne lui a pas parlé de certains programmes et deuxièmement lorsqu'on lui en a parlé, il était trop tard et il n'a pu participer. C'est l'attitude et le traitement réservé au mouvement syndical.

**Mlle Dearing:** L'enseignement en alternance existe sur une large échelle au niveau secondaire, tout particulièrement en Ontario mais également ailleurs au pays.

**Mme Riche:** Pas partout au pays. Il n'y a rien de semblable à Terre-Neuve au niveau secondaire.

**Mlle Dearing:** On nous a dit qu'il y avait une tendance en ce sens actuellement.

**Mme Riche:** Si tel est le cas, je suggérerais qu'ils le fassent pour l'éducation spéciale dans les cas de déficients profonds ou des déficients moyens. Il n'y a rien de cela sur une grande échelle à Terre-Neuve.

Il n'y a pas du tout d'éducation professionnelle dans les écoles secondaires de Terre-Neuve.

**Mlle Dearing:** Le niveau secondaire serait-il un bon véhicule pour cela?

**Mme Riche:** Je ne connais pas suffisamment la question mais j'ai l'intuition que ceux qui reçoivent de l'enseignement en alternance au niveau secondaire sont habituellement ceux



*[Text]*

out of college prep. So, I have a terrible concern about streaming, about people making a decision about a child in grade nine who, in fact, is going through some sort of stage.

Co-operative education in Ontario at the secondary level, as I understand it, is mostly for vocational training. I would much prefer to see people stay in a straight academic program and receive, as much as possible, college prep, even if they decide to go into a vocational trade. We are too quick to move them over to something else.

**Miss Dearing:** At the post-secondary level I do not think there is much of a danger of that.

**Ms. Riche:** No. We are talking about trade co-operative education. There is also wonderful co-operative education going on at the university level in engineering and business administration. That works very well. Of course, there are no unions involved. There would not be any labour unions involved because we are talking about engineering schools. They work a semester with some company at the management level.

**The Chairman:** I am very grateful to you. Your presentation has been very instructive. You have been very helpful. Thank you for coming at this late hour. You have made useful suggestions that you will see reflected in our report, I assure you.

The committee adjourned.

*[Traduction]*

qui sont exclus de la préparation collégiale. J'ai donc de terribles réticences au sujet de l'exclusion, au sujet des gens qui décident du sort d'un enfant de neuvième année qui, en fait, est en quelque sorte en évolution.

L'enseignement en alternance en Ontario au niveau secondaire, si je comprends bien est principalement de la formation professionnelle. Je préférerais de beaucoup voir des gens demeurer dans le programme scolaire régulier et recevoir autant que possible une préparation collégiale même s'ils décident d'apprendre un métier. Nous agissons trop rapidement en les orientant sur quelque chose d'autre.

**Mlle Dearing:** Au niveau postsecondaire, je ne crois pas qu'il y ait beaucoup de danger à cet égard.

**Mme Riche:** Non. Nous parlons d'enseignement par alternance pour les métiers. Il existe aussi un merveilleux enseignement par alternance au niveau universitaire en génie et en administration des affaires. Cela fonctionne très bien. Évidemment, il n'y a pas de syndicat. Il ne pourrait pas y avoir de syndicat parce que nous parlons d'écoles de génie. Les étudiants travaillent un semestre dans une entreprise à l'échelon de la direction.

**Le président:** Je vous suis très reconnaissant. Votre présentation a été très instructive. Vous avez été très utile. Je vous remercie d'être venu à une heure aussi tardive. Vous nous avez fait des suggestions utiles que vous retrouverez dans notre rapport, je puis vous l'assurer.

Levée de la séance.











If undelivered, return COVER ONLY to  
Canadian Government Publishing Centre,  
Supply and Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,  
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:  
Centre d'édition du gouvernement du Canada,  
Approvisionnement et Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9

## WITNESSES—TÉMOINS

### *From the Canadian Council of Technicians and Technologists:*

Mr. John D. Hood, President;  
Mr. C. Charles Brimley, Executive Director.

### *From Ryerson Polytechnical Institute:*

Dr. Joanne Harack, Program Director, Marketing Centre  
for Advanced Technology Education.

### *From St. Francis Xavier University:*

Dr. Teresa MacNeil, Director, Extension Department and  
Professor of Adult Education.

### *From the Canadian Council on Children and Youth:*

Mrs. Landon Pearson, President;  
Mr. Brian Ward, Executive Director.

### *From the Canadian Labour Congress:*

Ms. Nancy Riche, Executive Vice President;  
Mr. Ron Lang, Director of Research and Legislation;  
Mr. Kevin Hayes, National Representative, Policy and  
Planning/Research and Legislation Department.

### *Du Conseil canadien des techniciens et technologues:*

M. John D. Hood, président;  
M. C. Charles Brimley, directeur général.

### *Du «Ryerson Polytechnical Institute»:*

Mme Joanne Harack, directrice du programme «Marketing  
Centre for Advanced Technology Educations».

### *De L'Université St. Francis Xavier:*

Mme Teresa MacNeil, directrice, département de l'éducation  
permanente et professeur d'enseignement aux adultes.

### *Du Conseil canadien des enfants et de la jeunesse:*

M<sup>me</sup> Landon Pearson, présidente;  
M. Brian Ward, directeur général.

### *Du Congrès canadien du travail:*

M<sup>me</sup> Nancy Riche, vice-présidente exécutive;  
M. Ron Lang, directeur de la recherche et de la législation;  
M. Kevin Hayes, représentant national, service des politi-  
ques et de la planification/recherche et législation.



Second Session  
Thirty-third Parliament, 1986-87

Deuxième session de la  
trente-troisième législature, 1986-1987

## SENATE OF CANADA

## SÉNAT DU CANADA

*The Standing Senate Committee on  
Social Affairs, Science and Technology*

*Le Comité sénatorial permanent des  
Affaires sociales, des sciences et de la technologie*

*Proceedings of the Sub-Committee on*

*Délibérations du Sous-comité de*

# Training and Employment

# La formation et de l'emploi

*Chairman:*  
The Honourable PHILIPPE D. GIGANTÈS

*Président:*  
L'honorable PHILIPPE D. GIGANTÈS

Friday, May 15, 1987

Le vendredi 15 mai 1987

**Issue No. 9**

**Fascicule n° 9**

**Ninth proceedings on:**

**Neuvième fascicule concernant:**

Examination of the Consultation Paper on Training and  
the document entitled "Employment Opportunities:  
Preparing Canadians for a Better Future"  
and all other related questions

Étude du Document sur la formation et le document  
intitulé: «Occasions d'emploi: Préparation pour l'avenir»  
ainsi que toute autre question connexe

LIBRARY

MAY 18 1987

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



## LE SOUS-COMITÉ DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOI

*Président:* L'honorable Philippe D. Gigantès  
*Vice-président:* L'honorable Brenda Robertson

et

Les honorables sénateurs:

\*Bonnell  
Marsden

\*Membres d'office

(Quorum 3)

## ORDERS OF REFERENCE

Extract from the Minutes of Proceedings of the Senate October 30, 1986:

The Honourable Senator Gigantès moved, seconded by the Honourable Senator Nurgitz:

"That the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology be authorized to study and report upon the Consultation Paper on Training, issued by the Department of Employment and Immigration, tabled in the Senate on 11th December, 1984, and the document entitled "Employment Opportunities; Preparing Canadians for a Better Future", tabled at the First Minister's Conference held in Regina, Saskatchewan, on 14th and 15th February, 1985;

That Papers and evidence taken on the subject and the work accomplished during the 1st Session of the 33rd Parliament be referred to the Committee; and

That the Committee report no later than December 1, 1987.

The question being put on the motion, it was—  
Resolved in the affirmative."

*Le greffier du Sénat*

Charles A. Lussier

*The Clerk of the Senate*

## ORDRES DE RENVOI

Extrait des Procès-verbaux du Sénat du 30 octobre 1986:

L'honorable sénateur Gigantès propose, appuyé par l'honorable sénateur Nurgitz,

«Que le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie soit autorisé à faire enquête et rapport sur le document d'étude sur la formation, émis par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, déposé au Sénat le 11 décembre 1984 et le document intitulé: «Occasions d'emploi: Préparation pour l'avenir», déposé à la conférence des premiers ministres sur l'économie, tenue à Régina (Saskatchewan), les 14 et 15 février 1985;

Que les documents et témoignages recueillis à ce sujet et les travaux accomplis au cours de la 1<sup>re</sup> session du 33<sup>e</sup> Parlement soient déferés au Comité; et

Que le Comité fasse rapport au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre 1987.

La motion, mise aux voix, est adoptée."

Extrait des Procès-verbaux du Comité sénatorial permanent des Affaires sociales, des sciences et de la technologie du mardi 4 novembre 1986:

"The Committee took note of the motion adopted by the Senate on October 30, 1986 authorizing the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology to study and report upon the Consultation Paper on Training, issued by the Department of Employment and Immigration, tabled in the Senate on 11th December, 1984, and the document entitled "Employment Opportunities; Preparing Canadians for a Better Future", tabled at the First Minister's Conference held in Regina, Saskatchewan, on 14th and 15th February, 1985;

The Honourable Senator Marshall moved,—That a Sub-Committee on Training and Employment be established for this purpose.

The question being put on the motion, it was—  
Resolved in the affirmative.

The Honourable Senator Bonnell moved,—That the Committee Chairman and Vice-Chairman, as well as the Honourable Senators Gigantès, Robertson and Marsden form the said Sub-Committee and that the Honourable Senators Gigantès and Robertson be appointed Chairman and Vice-Chairman respectively; and that the said Sub-Committee be authorized to report from time to time to the Standing Committee.

«Le Comité prend connaissance de la motion que le Sénat a adoptée le 30 octobre 1986 autorisant le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie à faire enquête et rapport sur le Document d'étude sur la formation, émis par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, déposé au Sénat le 11 décembre 1984 et le document intitulé: «Occasions d'emploi: Préparation pour l'avenir», déposé à la conférence des premiers ministres sur l'économie, tenue à Régina (Saskatchewan), les 14 et 15 février 1985;

L'honorable sénateur Marshall propose,—Qu'un Sous-comité de la formation et de l'emploi soit établi à cette fin.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

L'honorable sénateur Bonnell propose,—Que le président et le vice-président du Comité, ainsi que les honorables sénateurs Gigantès, Robertson et Marsden soient membres dudit sous-comité et que l'honorable sénateur Gigantès et Robertson en soient les président et vice-président respectivement; et que ledit sous-comité soit autorisé à faire rapport à l'occasion au Comité général.

The question being put on the motion, it was—  
Resolved in the affirmative.”

La motion, mise aux voix, est adoptée.

*Le greffier du Comité*

Denis Bouffard

*The Clerk of the Committee*



## MINUTES OF PROCEEDINGS

FRIDAY, MAY 15, 1987  
(13)

## [Text]

The Sub-Committee on Training and Employment of the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology met at 9:00 a.m., this day, the Chairman, the Honourable Senator Philippe D. Gigantès, presiding.

*Member of the Committee present:* The Honourable Senator Gigantès (1).

*In attendance:* Miss Christine Dearing, Research Coordinator.

*Also in attendance:* The Official Reporters of the Senate.

## Witnesses:

*From Saint John Shipbuilding Ltd.:*

Mr. R. Buckland, Vice-President—Administration and Human Resources;

Mr. Howard Erb, Manager, Personnel Services.

*From the Canadian Council on Social Development:*

Dr. Harry MacKay, Senior Researcher;

Dr. David P. Ross, Policy Associate.

*From the Canadian Association of School Administrators:*

Mr. G. G. Auchinleck, President.

*From the University of Alberta:*

Dr. Lorna McCallum, Director of Testing and Remediation.

The Committee, in compliance with its Order of Reference from the Senate dated October 30, 1986, resumed the examination of the Consultation Paper on Training and the document entitled "Employment Opportunities: Preparing Canadians for a Better Future" and all other related questions.

The witnesses made a statement and answered questions.

At 11:55 a.m., the Committee adjourned until 1:00 p.m., later this day.

## AFTERNOON SITTING

(14)

The Sub-Committee on Training and Employment of the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology met at 1:00 p.m., this day, the Chairman, the Honourable Senator Philippe D. Gigantès, presiding.

*Member of the Committee present:* The Honourable Senator Gigantès (1).

*In attendance:* Miss Christine Dearing, Research Coordinator.

*Also in attendance:* The Official Reporters of the Senate.

## PROCÈS-VERBAUX

LE VENDREDI 15 MAI 1987  
(13)

## [Traduction]

Le Sous-comité de la formation et de l'emploi du Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie se réunit aujourd'hui à 9 heures sous la présidence de l'honorable sénateur Philippe D. Gigantès (président).

*Membre du Comité présent:* L'honorable sénateur Gigantès (1).

*Présente:* M<sup>lle</sup> Christine Dearing, coordonnatrice de la recherche.

*Également présents:* Les sténographes officiels du Sénat.

## Témoins:

*De Saint John Shipbuilding Ltd.:*

M. R. Buckland, vice-président—Administration et Ressources humaines;

M. Howard Erb, gérant, Services du personnel.

*Du Conseil canadien de développement social:*

D<sup>r</sup> Harry MacKay, chercheur principal;

D<sup>r</sup> David P. Ross, associé en matière de politique.

*De l'Association canadienne des administrateurs scolaires:*

M. G. G. Auchinleck, président.

*De l'Université de l'Alberta:*

D<sup>r</sup> Lorna McCallum, directrice, «Testing and Remediation».

Le Comité, conformément à son ordre de renvoi du 30 octobre 1986, reprend l'étude du Document sur la formation et du document intitulé: «Occasions d'emploi: Préparation pour l'avenir» ainsi que de toute autre question connexe.

Les témoins présentent leur exposé et répondent aux questions.

A 11 h 55, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 13 heures.

## SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(14)

Le Sous-comité de la formation et de l'emploi du Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie se réunit aujourd'hui à 13 heures sous la présidence de l'honorable sénateur Philippe D. Gigantès (président).

*Membre du Comité présent:* L'honorable sénateur Gigantès (1).

*Présente:* M<sup>lle</sup> Christine Dearing, coordonnatrice de la recherche.

*Également présents:* Les sténographes officiels du Sénat.

*Witnesses:**From the Movement for Canadian Literacy and the Board of Education for the City of Toronto:*

Mrs. Pamela McConnell, School Trustee, Co-Chair, Adult Basic Education Consultative Committee, Co-Chair, Special Education Advisory Committee, Chair, Inner City Committee;

Mr. Bert D'Antini, Adult and Continuing Education Officer, Continuing Education Department;

Mrs. Marianne Williams, Administrator, Adult Basic Education Unit, Continuing Education Department.

*From the Canadian Youth Foundation:*

Mr. Hallam Johnston, Executive Director;

Mr. Brian Harry Hill, Member of the Board of Management;

Mr. Daniel R. McGregor, Intern;

Ms. Lucie Boileau, Intern.

*From the Fédération des Femmes du Québec:*

Mrs. Ginette Busque, President;

Ms. Marcelle Piquette, Member;

Ms. Julie Meloche, Consultant.

*From the National Indian Brotherhood, Assembly of First Nations:*

Mr. Phil Fontaine, Vice Chief;

Mr. Ted Montour, Policy Analyst Parliamentary and First Nations Liaison;

Mr. Jay Kaufman, Policy Advisor.

*Individual:*

Mr. Charles Hayles.

*From the Confédération des syndicats nationaux:*

Mrs. Céline Lamontagne, Vice-President;

Mr. Christophe Auger, Counsel.

The Committee, in compliance with its Order of Reference from the Senate dated October 30, 1986, resumed the examination of the Consultation Paper on Training and the document entitled "Employment Opportunities: Preparing Canadians for a Better Future" and all other related questions.

The witnesses made a statement and answered questions.

At 5:30 p.m., the Committee adjourned until 6:45 p.m., later this day.

**EVENING SITTING**

(15)

The Sub-Committee on Training and Employment of the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology met at 6:45 p.m., this day, the Chairman, the Honourable Senator Philippe D. Gigantès, presiding.

*Member of the Committee present:* The Honourable Senator Gigantès (1).

*Témoins:**Du Rassemblement canadien pour l'alphabétisation et du Conseil scolaire de la ville de Toronto:*

M<sup>me</sup> Pamela McConnell, administratrice scolaire, coprésidente de l'Adult Basic Education Consultative Committee, coprésidente du Special Education Advisory Committee et présidente du Inner City Committee;

M. Bert D'Antini, agent de l'Éducation permanente et aux adultes, Service de l'éducation permanente;

M<sup>me</sup> Marianne Williams, administratrice, Éducation de base aux adultes, Service de l'éducation permanente.

*De la Fondation canadienne pour les jeunes:*

M. Hallam Johnston, directeur général;

M. Brian Harry Hill, membre du conseil d'administration;

M. Daniel R. McGregor, stagiaire;

M<sup>lle</sup> Lucie Boileau, stagiaire.

*De la Fédération des femmes du Québec:*

M<sup>me</sup> Ginette Busque, présidente;

M<sup>me</sup> Marcelle Piquette, membre;

M<sup>me</sup> Julie Meloche, consultante.

*De la Fraternité des Indiens du Canada, Assemblée des premières nations:*

M. Phil Fontaine, sous-chef;

M. Ted Montour, analyste de la politique et agent de liaison entre le secteur parlementaire et les premières nations;

M. Jay Kaufman, conseiller en matière de politique.

*Particulier:*

M. Charles Hayles.

*De la Confédération des syndicats nationaux:*

M<sup>me</sup> Céline Lamontagne, vice-présidente;

M. Christophe Auger, conseiller.

Le Comité, conformément à son ordre de renvoi du 30 octobre 1986, reprend l'étude du Document sur la formation et du document intitulé: «Occasions d'emploi: Préparation pour l'avenir» ainsi que de toute autre question connexe.

Les témoins présentent leur exposé et répondent aux questions.

A 17 h 30, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 18 h 45.

**SÉANCE DU SOIR**

(15)

Le Sous-comité de la formation et de l'emploi du Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie se réunit aujourd'hui à 18 h 45 sous la présidence de l'honorable sénateur Philippe D. Gigantès (président).

*Membre du Comité présent:* L'honorable sénateur Gigantès (1).

*In attendance:* Miss Christine Dearing, Research Coordinator.

*Also in attendance:* The Official Reporters of the Senate.

*Witnesses:*

*From the Department of Advanced Education and Manpower, Province of Saskatchewan:*

Mr. Don Wright, Assistant Deputy Minister.

*From the Department of Advanced Education and Training, Province of New Brunswick:*

Mr. Jean-Guy Finn, Deputy Minister;

Mr. Wilfred Savoie, Director of Planning.

*From the National Association of Friendship Centres:*

Mrs. Viola Thomas, President;

Mr. Jerome Berthelette, Executive Director.

The Committee, in compliance with its Order of Reference from the Senate dated October 30, 1986, resumed the examination of the Consultation Paper on Training and the document entitled "Employment Opportunities: Preparing Canadians for a Better Future" and all other related questions.

The witnesses made a statement and answered questions.

At 9:00 p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

ATTEST:

*Présente:* M<sup>lle</sup> Christine Dearing, coordonnatrice de la recherche.

*Également présents:* Les sténographes officiels du Sénat.

*Témoins:*

*Du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Main-d'œuvre de la province de la Saskatchewan:*

M. Don Wright, sous-ministre adjoint.

*Du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation de la province du Nouveau-Brunswick:*

M. Jean-Guy Finn, sous-ministre;

M. Wilfred Savoie, directeur de la Planification.

*De l'Association nationale des Centres d'amitié:*

M<sup>me</sup> Viola Thomas, présidente;

M. Jérôme Berthelette, directeur général.

Le Comité, conformément à son ordre de renvoi du 30 octobre 1986, reprend l'étude du Document sur la formation et du document intitulé: «Occasions d'emploi: Préparation pour l'avenir» et de toute autre question connexe.

Les témoins présentent leur exposé et répondent aux questions.

A 21 heures, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

ATTESTÉ:

*Le greffier du Sous-comité*

Andrew N. Johnson

*Clerk of the Sub-Committee*



## EVIDENCE

Ottawa, Friday, May 15, 1987

[Text]

The Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology Subcommittee on Training and Employment met this day at 9:00 a.m. for the purpose of studying employment and training.

**Senator Phillippe Gigantès** (*Chairman*) in the Chair.

**The Chairman:** The committee is in session. Our first witnesses this morning are from Saint John Shipbuilding Limited. Please go ahead with your presentation.

**Mr. Russell Buckland, Vice President, Administration and Human Resources, Saint John Shipbuilding Limited:** Mr. Chairman, I have a short brief, copies of which I will leave with you. It covers my opening remarks and also our comments on some of the areas of concern that you wished us to address.

Saint John Shipbuilding Limited is one of Canada's leading marine engineering and shipbuilding companies having completed some 77 vessels over the past 25 years. These include tankers, passenger ferries, Canadian Navy Provisioning Ships, submarines and oil rigs. We carry out ship repair services for both national and international fleets. We are a totally Canadian private company and we are the prime contractor and program manager for the Canadian Patrol Frigate Project. The company first opened in 1923. It was bought by the Irving family in 1959 with a long range plan to develop an increased ship design and construction capability. We make use of the latest developments in technology and construction and in incorporating modern manufacturing management techniques.

Today, Saint John Shipbuilding Limited has become a centre of excellence in shipbuilding. Our facilities have been significantly modernized so that world class techniques of modular or unit ship construction can be utilized in the most cost effective manner. Computer-aided design and computer-aided manufacturing are working tools for our engineering group and our construction management. Currently some 1,750 professional technical production and support employees are working on the project and growth in production and manufacturing areas is planned to increase over the next two years. Our executive offices, engineering, manufacturing and program management functions are located in Saint John, New Brunswick with subsidiary companies and other offices located in Halifax, Montreal, Ottawa, the U.K. and the U.S.A. Three ships are to be built in Saint John and three in Quebec yards under the direction of Saint John Shipbuilding. Major subcontractors to us include PARAMAX Electronics Inc. in Montreal, which is responsible for combat systems design and integration, and Marine Industry Limited. The lead ship and the second of six frigates in the CPF program are now under construction in Saint John. We have a pool of some

## TÉMOIGNAGES

Ottawa, le vendredi 15 mai 1987

[Traduction]

Le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, sciences et technologie s'est réuni à 9.00, ce matin, pour étudier la situation dans les domaines de l'emploi et de la formation.

**Le sénateur Philippe Gigantès:** (*président*) agit à titre de président.

**Le président:** La séance est ouverte. Les représentants de la Saint John Shipbuilding Limited sont nos premiers témoins ce matin. Veuillez commencer votre exposé.

**M. Russell Buckland, vice-président, Administration and Human Resources, Saint John Shipbuilding Limited:** Monsieur le président, j'ai préparé un bref exposé, dont je vous laisserai des copies. Il contient mes remarques du début, ainsi que nos observations sur quelques secteurs de problèmes dont vous désiriez que nous nous occupions.

La Saint John Shipbuilding Limited est une des principales entreprises de mécanique et de construction navales au Canada. Elle a construit quelque 77 navires au cours des vingt-cinq dernières années, notamment des pétroliers, des traversiers, des navires ravitailleurs de la Marine canadienne, des sous-marins et des plates-formes de forage pétrolier. Nous offrons également des services de radoub, à l'échelle nationale aussi bien qu'internationale. Notre société est entièrement canadienne et elle est l'entrepreneur principal et le gestionnaire du programme pour la Frégate canadienne de patrouille. Établie en 1923, elle a été achetée par la famille Irving, en 1959. Cette dernière projetait, à long terme, d'accroître la capacité de la société dans les domaines de la conception et de la construction des navires. Nous utilisons toutes les techniques de pointe et les méthodes de construction les plus récentes et intégrons également les techniques les plus modernes de gestion de la construction.

La Saint John Shipbuilding Limited est devenue le centre par excellence de la construction navale. Nos installations ont été très modernisées, de sorte que les techniques de construction navale (tant unitaire que modulaire) renommées mondialement peuvent être appliquées de la façon la plus rentable. La conception et la construction informatisées des navires sont utilisées par notre équipe d'ingénieurs et nos gestionnaires de la construction. À l'heure actuelle, quelque 1 750 employés des domaines professionnel, technique et de la production, ainsi que du soutien, travaillent au projet. Nous prévoyons accroître la production et la construction au cours des deux prochaines années. Nos services d'administration, de génie, de construction et de gestion des programmes sont situés à Saint-Jean (Nouveau-Brunswick). Nos filiales et nos autres bureaux, eux, se trouvent à Halifax, Montréal et Ottawa ainsi qu'en Grande-Bretagne et aux États-Unis. Trois navires sont censés être construits à Saint-Jean et trois dans les chantiers navals de Québec, sous la direction de la Saint John Shipbuilding. Nos principaux sous-traitants sont notamment la Paramax Electronics Inc., à Montréal, qui est chargée de la conception et de l'intégration des systèmes de combat, et Marine Industrie Limitée. Le vaisseau de tête et le deuxième des six frigates

*[Text]*

1,500 tradespeople in over 30 trade classifications to carry out this work.

Prior to awarding Saint John Shipbuilding the CPF contract in 1983, our total complement was some 200 professional and support staff and some 1,600 tradesmen. Since 1983 we have been involved in one of the most intensive recruiting programs in Canada. We have successfully assembled a competent team of senior managers, professionals, technical and support staff in a number of engineering and production areas. Hiring activity for managers, professionals, technical and support staff has been as follows: in 1983, we hired 90 personnel; in 1984, 350; in 1985, 275; in 1986, another 275 and so far in 1987 we have hired 110 personnel. Over 1,100 professionals are currently employed on the CPF program in various positions; some 650 skilled tradesmen are at work with another 300 skilled craftsmen to be recalled over the next 12 to 15 months. However, we anticipate shortages of up to 350 skilled tradesmen in the Saint John area over the next two to three years. More than 60 percent of these new employees have been recruited from Atlantic Canada. The company has had to contract and employ from outside Canada expertise not available in Canada in some high tech areas such as combat system design and integration. Many of these have been on a short term contractual basis. Hiring of offshore employees has been limited and at present we have only 25 such individuals out of a total work force of 1,750. Each of these individuals has talents in a highly specialized task area such as combat systems, warship construction or integration, or other marine oriented professionals not available in Canada.

Assembling the required skills in a progressive and orderly fashion has been carried through our own recruiting organization which carries out extensive advertising within Canada. We have developed and utilized a computerized applicant tracking system which today has over 7,500 applicants on its files. The majority of our recruiting is now done using this source within our own system. I should add that our relationship with the Canada Employment and Immigration Centre in Saint John has been excellent. Their support and cooperation to assist in our recruiting efforts is very much appreciated. This is particularly true as far as offshore recruiting is concerned.

Now I would like to go through some of the training and development highlights. Since 1985, Saint John Shipbuilding has spent some \$1.2 million on training and development to meet our needs. This has been assisted by the Federal Government which has provided an additional \$1.5 million. We have with us today considerable detail related to the various training and skill development programs carried out for our

*[Traduction]*

prévues dans le cadre du programme de la F.C.P. sont en voie de construction à Saint-Jean. Nous avons un bassin d'environ 1 500 hommes de métier dans 30 domaines de classification des professions pour accomplir ce travail.

Avant l'adjudication à la Saint John Shipbuilding du contrat de la F.C.P., en 1983, notre effectif complet comptait 200 employés des secteurs professionnel et de soutien et quelque 1 600 hommes de métier. Depuis 1983, nous avons participé à l'un des programmes de recrutement les plus intensifs au Canada. Nous avons réussi à grouper une équipe compétente de cadres supérieurs, d'employés des secteurs professionnel, technique et de soutien dans un certain nombre de domaines du génie et de la production. Voici les détails de l'activité de recrutement des gestionnaires et des employés de ces domaines: en 1983, nous avons embauché 90 personnes; en 1984, 350; en 1985, 275; en 1986, de nouveau 275; et, en 1987, nous en avons engagé 110 jusqu'à ce jour. Plus de 1 100 employés du secteur professionnel occupent actuellement divers postes dans le cadre du programme de la F.C.P.; environ 650 hommes de métier spécialisés travaillent actuellement et 300 autres seront rappelés au cours des 12 à 15 prochains mois. Toutefois, nous prévoyons des pénuries de 350 hommes de métier spécialisés, au maximum, dans la région de Saint-Jean, au cours des deux à trois prochaines années. Plus de 60 pour cent de ces nouveaux employés ont été recrutés dans la région de l'Atlantique. La société a dû employer ou engager à contrat, à l'étranger, des spécialistes qu'elle ne pouvait trouver au Canada, dans quelques secteurs hautement techniques tels que la conception et l'intégration de systèmes de combat. Nombre de ces contrats ont été à court terme. L'embauchage d'employés pour les installations pétrolières en mer a été restreint et, à l'heure actuelle, nous ne comptons que 25 de ces employés sur un effectif total de 1 750. Ces employés sont spécialisés dans un secteur hautement technique, tel que les systèmes de combat, la construction ou l'intégration de navires de guerre, ou ce sont des spécialistes de secteurs connexes au domaine naval qu'il est impossible de trouver au Canada.

Le groupement des spécialistes requis, de façon graduelle et ordonnée, a été réalisé par notre propre organisme de recrutement, qui publie de très nombreuses annonces au Canada. Nous avons mis au point et utilisé un système informatisé de repérage des postulants, système qui, aujourd'hui, compte plus de 7 500 noms dans ses fichiers. La plus large part de notre recrutement est maintenant effectuée à l'aide de cette source de données intégrée à notre propre système. Je dois ajouter que nos rapports avec le personnel du Centre d'Emploi et Immigration Canada, à Saint-Jean, ont été excellents. Nous lui sommes très reconnaissants du soutien et de la collaboration qu'il a accordés aux efforts que nous avons déployés pour le recrutement, surtout en ce qui concerne l'embauchage des employés affectés aux installations pétrolières en mer.

J'aimerais maintenant mentionner quelques faits saillants de la formation et du perfectionnement. Depuis 1985, la Saint John Shipbuilding a consacré environ 1,2 million de dollars à la formation et au perfectionnement, en vue de répondre à nos besoins. Le gouvernement fédéral l'a appuyée en lui octroyant un supplément de 1,5 million de dollars. Nous avons aujourd'hui beaucoup de détails sur les divers programmes de



## [Text]

employees both in trades and supervisory areas. Some of the highlights include: 310 regular employees have received upgrading in welding standards or warship construction; 53 employees have been trained in specialized welding applications, and 45 supervisors have received six-week management training programs.

In addition, we are active in the employment of cooperative engineering and business students on a continuing basis from various universities. The company was instrumental in establishing a marine and mechanical engineering program at the University of New Brunswick, Saint John campus. This unique program was developed in cooperation with the provincial government and Memorial University in Newfoundland and is funded through the industrial benefits requirements of the CPF contract. We work regularly with the local New Brunswick community college which delivers many of our technical programs and assists with development and design of specialized training plans upon demand.

Internally, we are operating a large training and development program as we have recruited over 50 new graduate engineers and some 40 business graduates. All of these young people find themselves in demanding and challenging learning environments where they are exposed to modern project management, design and construction techniques. Many of these employees, with less than three years experience, have already been promoted to higher levels of responsibility in engineering, program management and operations.

A major concern we have at this time is the federal government's position on re-training unemployed tradesmen to upgrade their skills for our industry.

We have forecast a possible shortage of some 350 journeymen in their trades—whether it is electricians, pipefitters, boiler makers, et cetera—who will require some training in marine construction and warship technology before we can employ them productively. We have recently been advised that this training cannot be fully funded by the federal government since the skills are not readily transferable to other employers or industries.

It is our view that any high-tech training naturally carries over to other technical undertakings and will increase the overall competence of these trades people and their employment opportunities with other organizations.

**The Chairman:** These are not your people you are talking about? In other words, they are not your journeymen; they are people who are now unemployed, outside your firm?

**Mr. Buckland:** That is right, and for us to fully bear the cost of training people whom we do not currently employ seems to be somewhat unreasonable, from our point of view.

## [Traduction]

formation et de perfectionnement professionnel offerts à nos employés, dans les secteurs techniques et dans la supervision. En voici quelques points saillants: 310 employés réguliers ont amélioré leurs compétences en soudure ou en construction de navires de guerre; 53 employés ont été formés dans des utilisations spéciales de la soudure, et 45 superviseurs ont suivi des programmes de formation en gestion qui ont duré six semaines.

En outre, nous employons continuellement des étudiants en génie et en commerce (coopérants) de différentes universités. Notre société a contribué à établir un programme de formation en génie maritime et mécanique à l'Université du Nouveau-Brunswick (campus Saint-Jean). Ce programme exceptionnel, mis sur pied en collaboration avec le gouvernement provincial et la Memorial University de Terre-Neuve, est financé par les bénéfices industriels prévus au contrat de la F.C.P. Nous travaillons régulièrement avec le collège communautaire local du Nouveau-Brunswick, qui offre de nombreux programmes techniques et, sur demande, aide à l'élaboration et à la conception de programmes de formation spécialisée.

Sur le plan interne, nous mettons en œuvre un vaste programme de formation et de perfectionnement, car nous avons recruté plus de 50 nouveaux ingénieurs et environ 40 diplômés en commerce. Tous ces jeunes se trouvent dans un milieu d'apprentissage difficile et plein de défis, où ils apprennent des techniques de pointe dans les secteurs de la gestion de projets, de la conception et de la construction. Nombre de ces employés, qui comptent moins de trois ans d'expérience, ont déjà été promus à de plus hauts niveaux de responsabilité dans les domaines du génie, de la gestion des programmes et des opérations.

Actuellement, une question nous préoccupe principalement, à savoir la position du gouvernement fédéral concernant le recyclage des hommes de métier en chômage afin d'améliorer leurs compétences pour notre industrie.

Nous prévoyons une pénurie possible de quelque 350 hommes de métier dans leur champ de spécialisation, qu'il s'agisse d'électriciens, de tuyauteurs, de monteurs de chaudière, etc., qui auront besoin d'une formation en construction navale et en technologie de navire de guerre avant que nous puissions les employer d'une manière productive. Nous avons récemment été informés que cette formation ne peut être subventionnée intégralement par le gouvernement fédéral étant donné que les compétences ne sont pas facilement utilisables par les autres employeurs ou industries.

Nous sommes d'avis qu'une formation en haute technologie peut naturellement servir à d'autres projets techniques et qu'elle améliorera la compétence générale de ces hommes de métier ainsi que leurs possibilités d'emploi dans d'autres entreprises.

**Le président:** Il ne s'agit pas de vos employés, n'est-ce pas? En d'autres mots, il ne s'agit pas de vos hommes de métier, il s'agit de personnes qui sont actuellement sans emploi, qui n'appartiennent pas à votre entreprise, n'est-ce pas?

**M. Buckland:** C'est exact, et il nous paraît quelque peu insensé d'assumer la totalité des coûts qu'entraînerait la formation de personnes que nous n'employons pas actuellement.



[Text]

**Miss Christine Dearing, Research Co-ordinator:** Would you not then employ them?

**Mr. Buckland:** Possibly. It would depend on their level of skill reached and other requirements that we would want individuals to meet in order to be employed. Their opportunities to be employed would be enhanced, but we find it unreasonable to ask employers or companies to train the general public, if you will, before they become employees. We do not feel that that is our responsibility.

**Miss Dearing:** Do you feel that is what the government is asking you to do?

**Mr. Buckland:** Apparently this is the switch in direction that they have given to this particular training program.

**The Chairman:** Which particular training program is this?

**Mr. Buckland:** It is the CJS.

**Mr. Howard Erb, Manager, Personnel Services, St. John Shipbuilding Ltd.:** Mr. Chairman, we have identified the fact that we will have to go out and recruit additional employees beyond our own seniority list. These are people that we must employ. There are in the order of 350 of those people, and normally that training is purchased training conducted by Canada Employment and Immigration through skills, or what-have-you, to upgrade skills for employment. These are competent journeymen, pipefitters for example, who have no knowledge of installing pipe in a flexible ship. They are competent journeymen but not marine journeymen. Those skills, once learned, are transferable because they are learning new techniques with new pipe and everything else.

**The Chairman:** If these people were not re-trained for you to hire, when you needed to hire that kind of pipefitter with the ability to do pipefitting aboard a ship, where would you find them?

**Mr. Buckland:** We might have to even look overseas to find some of these skills.

**The Chairman:** What if the federal government said: "No, you cannot import them"?

**Mr. Buckland:** We could experience difficulty in delivering the ship on time while we undertook the recruiting internal training programs that would obviously have to be done.

**The Chairman:** What would be the cost to you of re-training these people?

**Mr. Erb:** It would be of the magnitude of the figures that we have just quoted. We have expended \$1.2 million so far in upgrading our own people. We have been putting them through a lot of programs recently, and the federal government has expended \$1.5 million, or whatever the figures were. It would be in that order again.

[Traduction]

**Mlle Christine Dearing, coordonnatrice de la recherche:** Ne les emploieriez-vous pas ensuite?

**M. Buckland:** Peut-être. Cela dépendrait du niveau de compétence qu'elles atteindraient et d'autres exigences auxquelles ces personnes devraient satisfaire pour pouvoir être embauchées. Elles auraient de meilleures possibilités d'emploi, mais nous estimons qu'il est insensé de demander aux employeurs ou aux entreprises de former le grand public, si vous voulez, avant de l'embaucher. Nous croyons que cette responsabilité ne nous incombe pas.

**Mlle Dearing:** Avez-vous l'impression que c'est ce que le gouvernement vous demande de faire?

**M. Buckland:** Selon toute apparence, c'est l'orientation qu'il semble avoir donné à ce programme de formation particulier.

**Le président:** De quel programme de formation s'agit-il exactement?

**M. Buckland:** Il s'agit du programme PE.

**M. Howard Erb, directeur, service du personnel, à la Saint-John Shipbuilding Limited:** Monsieur le président, nous avons constaté que nous devons recruter des employés supplémentaires à l'extérieur étant donné que notre liste d'ancienneté ne sera pas suffisante. Il s'agit d'environ 350 personnes, et, normalement, cette formation est un cours acheté, dirigé par Emploi et Immigration Canada, et qui permet d'acquérir des compétences ou, encore, d'améliorer ses compétences en vue d'un emploi. Il s'agit d'ouvriers compétents, de tuyauteurs par exemple, qui n'ont aucune compétence pour installer des tuyaux dans un navire polyvalent. Il s'agit d'ouvriers qualifiés compétents, mais non spécialisés dans le secteur naval. Ces compétences, une fois acquises, peuvent être utilisées dans d'autres secteurs, étant donné que les ouvriers font l'apprentissage de nouvelles techniques, qu'ils se familiarisent avec de nouveaux types de tuyaux, etc.

**Le président:** Si ces personnes n'étaient pas recyclées et que vous aviez besoin d'embaucher des tuyauteurs ayant des compétences dans le domaine du tuyautage à bord de navires, où vous adresseriez-vous?

**M. Buckland:** Nous pourrions devoir nous adresser à l'étranger.

**Le président:** Si le gouvernement fédéral vous disait: «Non, vous ne pouvez importer ces compétences», que feriez-vous?

**M. Buckland:** Nous pourrions avoir de la difficulté à livrer le navire à temps si nous étions obligés d'entreprendre des programmes de formation à des fins de recrutement interne, ce qui serait effectivement le cas.

**Le président:** Quels seraient les coûts à assumer pour recycler ces personnes?

**M. Erb:** Ils correspondaient aux chiffres que nous venons de citer. Nous avons dépensé 1,2 million de dollars jusqu'ici pour améliorer les compétences de nos employés. Nous leur avons fait suivre un grand nombre de programmes récemment, et le gouvernement fédéral a dépensé 1,5 million de dollars, ou quels que soient les chiffres, ils seraient de cet ordre encore une fois.

[Text]

**The Chairman:** So you are talking of \$2.7 million spent for how many people?

**Mr. Erb:** You are putting the two figures together?

**The Chairman:** Yes, because you said how much it would cost and you said that the federal government is not prepared to pay, therefore they are asking you to pay the whole cost. That being the case, you would have to pay the whole shot. If we take the number of people that you did train with the \$1.2 million out of your pocket and the \$1.5 million out of the government's pocket, that is what it cost to train the number of people that you trained. We then divide the one figure by the other and we find out how much it costs per person. That is what I am trying to get at.

**Mr. Buckland:** We have not totalled those figures but, off-hand, it would be 550 people.

**Miss Dearing:** That is how many people you need to hire?

**The Chairman:** No, that is how many they have trained.

**Mr. Buckland:** Yes. However, those costs involve our wage dollars as well.

**The Chairman:** Those costs involve your wage dollars as well for those 550 people?

**Mr. Erb:** Yes. If the prospective employee was coming off the street, I do not know what wage dollars we would be talking there. Probably, it would be UIC rates which are considerably different than our rates.

**The Chairman:** So the government would be paying them their unemployment insurance—

**Mr. Erb:** Yes, they normally do when they are in training.

**The Chairman:** —while they are being trained by you in order to get a job?

**Mr. Erb:** Yes.

**The Chairman:** Would you be paying them any additional wage?

**Mr. Erb:** No, because they would not be employees.

**The Chairman:** So you would only be paying for the training, and the government now says you have to pay the whole shot for the training. You also told me that that \$2.7 million was not only training costs but included your wage bill at the time. Can you isolate for me the training costs for each of the 550 people, on average, per person that you trained?

**Mr. Erb:** We received about 75 per cent of the cost of training and 60 per cent of the wages. We paid full wages for our employees. While they are in school, they receive their regular wages.

[Traduction]

**Le président:** Ainsi, vous dites que 2,7 millions de dollars ont été dépensés, pour former combien de personnes?

**M. Erb:** Vous voulez associer les deux chiffres?

**Le président:** Oui, parce que vous avez indiqué combien la formation coûterait et vous avez dit que le gouvernement fédéral n'est pas prêt à assumer ces coûts, il vous demande donc d'assumer l'ensemble des coûts. Dans ce cas, vous devriez assumer le total des coûts de la formation. Si nous prenons le nombre de personnes que vous avez effectivement formées à même le montant de 1,2 millions de dollars payé de votre poche et le montant de 1,5 millions de dollars payé par le gouvernement, nous obtenons le coût assumé pour former le nombre de personnes que vous avez formées. Il suffit de diviser un chiffre par l'autre et nous obtenons le coût de la formation par personne. Voilà où je veux en venir.

**M. Buckland:** Nous n'avons pas le nombre total des personnes qui ont été formées, mais je pourrais dire, à l'improviste, 550 personnes.

**Mlle Dearing:** Est-ce le nombre de personnes que vous devez embaucher?

**Le président:** Non, c'est le nombre de personnes qui ont été formées.

**M. Buckland:** Oui. Cependant, ces coûts comprennent les salaires également.

**Le président:** Ces coûts comprennent les salaires également pour ces 550 personnes?

**M. Erb:** Oui. Si l'employé éventuel venait de la rue, je ne vois pas de quel salaire il serait question ici. Probablement des prestations d'assurance-chômage qui sont très différentes de nos taux.

**Le président:** Ainsi, le gouvernement leur verserait des prestations d'assurance-chômage.

**M. Erb:** Oui, c'est généralement ce qu'il fait lorsque les employés sont en formation.

**Le président:** Pendant qu'ils sont formés par vous en vue d'obtenir un emploi?

**M. Erb:** Oui.

**Le président:** Leur verserez-vous un salaire supplémentaire?

**M. Erb:** Non, parce que ces personnes ne seraient pas des employés.

**Le président:** Vous n'assumerez donc que les coûts de la formation, et le gouvernement avance maintenant que vous devez payer l'ensemble des coûts de la formation. Vous m'avez également dit que la somme de 2,7 millions de dollars ne comprenait pas que les coûts de la formation, mais également les salaires à l'époque. Pouvez-vous m'indiquer strictement les coûts de la formation pour chacune des 550 personnes que vous avez formées, en moyenne?

**M. Erb:** Nous avons reçu une somme correspondant à environ 75 p. 100 des coûts de la formation et à 60 p. 100 des salaires. Nous avons versé leur salaire intégral à nos employés. Pendant qu'ils sont en formation, ils reçoivent leur salaire normal.

*[Text]*

**The Chairman:** Therefore the \$1.5 million from the federal government paid you for 75 per cent of the cost of training?

**Mr. Erb:** Yes.

**The Chairman:** And 60 per cent of wages?

**Mr. Buckland:** Yes.

**The Chairman:** Very well. I will be able to work that out myself. Thank you. I have a weird passion for figures of this kind. I get up in the middle of the night and read statistics.

**Mr. Buckland:** We are in the process of making representations on this point through Fredericton as well. It is the apparent change in their policy that has us concerned, and we certainly will pursue it. However, we felt we should bring it to your attention.

**The Chairman:** What are they trying to cut out of this? Are they refusing to pay you the 75 per cent of the cost of training or are they refusing to pay you the 60 per cent of the cost of wages?

**Mr. Erb:** No, they are suggesting that they will repeat that process, whereas with unemployed persons, normally Canada Manpower looks after preparing them for employment.

**The Chairman:** You do not see the training of such people, whom you will then hire, as an investment?

**Mr. Erb:** It is a difficult investment for an employer to make wholly, because what if those people fail, and are not employable?

**The Chairman:** What if one of the machines you buy breaks down, after the guarantee is over?

**Mr. Erb:** We normally take steps to ensure that the guarantee is still there.

**The Chairman:** So you make sure it breaks down before the guarantee runs out?

**Mr. Erb:** Right.

**Miss Dearing:** I would think that when you trained your own workers, you obviously have expertise in the area of training; you know what works and you know what kind of skills you need. I wonder if having Employment and Immigration train them would meet your needs?

**Mr. Erb:** It is all done through the community college. They are the delivery agent.

**Mr. Buckland:** The curriculum is worked out with us and with the community college, and that usually works very well. I suppose to some extent it goes to the issue of the social responsibility and whose responsibility it is.

**The Chairman:** In a country that is highly competitive internationally, a private enterprise country but with a great deal more taxes on business than we have here in Canada—and here I am talking about Germany—high-tech firms such as yours in Germany pay for the training.

*[Traduction]*

**Le président:** Ainsi, la somme de 1,5 million de dollars que vous a versée le gouvernement fédéral a servi à assumer 75 p. 100 des coûts de la formation, n'est-ce pas?

**M. Erb:** Oui.

**Le président:** Et 60 p. 100 des salaires?

**M. Buckland:** Oui.

**Le président:** Très bien. Je peux faire le calcul moi-même. Merci. Je suis un fanatique des chiffres de cette nature. Je me lève au beau milieu de la nuit pour lire des statistiques.

**M. Buckland:** Nous sommes en train de faire des représentations à ce sujet à Fredericton également. C'est le changement évident apporté à leur politique qui nous préoccupe, et nous n'abandonnerons certainement pas. Cependant, nous avons jugé préférable de signaler ce point à votre attention.

**Le président:** Où veulent-ils faire des coupures? Refusent-ils de vous payer les 75 p. 100 des coûts de la formation ou refusent-ils de vous payer les 60 p. 100 des coûts des salaires?

**M. Erb:** Non, ils laissent entendre qu'ils répéteront ce processus, alors que normalement, c'est le Centre d'emploi du Canada qui prépare les personnes en chômage à un emploi.

**Le président:** Vous ne considérez pas la formation de ces personnes, que vous embaucherez ensuite, comme un investissement?

**M. Erb:** Il est difficile pour un employeur de faire seul cet investissement: qu'arrivera-t-il si les personnes échouent et ne sont pas employables?

**Le président:** Qu'arrivera-t-il si l'une des machines que vous achetez tombe en panne, une fois la garantie échue?

**M. Erb:** Nous prenons généralement des mesures pour nous assurer que la garantie est encore en vigueur.

**Le président:** Alors, vous veillez à ce que les machines tombent en panne avant que la garantie expire.

**M. Erb:** Exact.

**Mlle Dearing:** J'imagine que lorsque vous avez formé vos propres employés, vous aviez manifestement de l'expérience dans le domaine de la formation; vous connaissez des moyens efficaces et vous connaissez le genre de compétence dont vous avez besoin. Je me demande si une formation dispensée par Emploi et Immigration répondrait à vos besoins?

**M. Erb:** Toute la formation est assurée par l'intermédiaire du collège communautaire. C'est ce dernier qui donne les cours.

**M. Buckland:** Nous élaborons le programme de formation de concert avec le collège communautaire, ce qui fonctionne généralement très bien. Je suppose que, dans une certaine mesure, il est question de responsabilité sociale et d'intervenant responsable à ce chapitre.

**Le président:** Dans un pays qui est très concurrentiel à l'échelle internationale, un pays qui encourage l'entreprise privée, mais qui taxe beaucoup plus les entreprises que nous le faisons ici au Canada, et je fais allusion à l'Allemagne, les



[Text]

**Mr. Buckland:** I see.

**The Chairman:** When we asked them why they do it, because if you look at the straight balance sheet, it is a straight cost—they say: "It is good for us and for the country as a whole to build up a pool of well-trained people."

**Mr. Erb:** We too do a lot of training, internally. Once a person is trained and working with us, their training does not cease there. We have ongoing training programs for our people.

However, this crash training that we have been doing is because we are moving into the construction of a unique type of ship; in other words a warship. We have 1,600 very competent tradesmen and we were successfully constructing very large tankers, on time, on schedule and with very small error factors.

However, a warship is totally different. It has quality-control restrictions on it. Obviously, it is a living machine carrying a lot of people and a lot of armament and yet it is constructed of very thin metal. Therefore, all of our trades people had to be retrained and that is the large training effort that we have just completed or are about to complete. That was undertaken in order to make our own people competent and qualified enough to build these ships.

Our welders were very good but they were experienced at welding steel that was two inches thick on a tanker. Now they must weld steel with a new technique. The steel is approximately seven-eighths of an inch thick and you cannot have a re-weld on it and you cannot have an error. So obviously they had to go through a massive training program, and that is what we have been undertaking.

The company has continued to undertake that kind of training. We are proud of our people in that respect.

I guess we are now saying "But we are going to provide many more jobs". In normal situations, were the funding there, these people would be made ready from a local source.

**Miss Dearing:** What would happen if you did not hire these new people?

**Mr. Erb:** The delivery of the ships would be delayed. We have enough people to build the ships, but it just extends it out further.

**The Chairman:** Are there penalties if you delay?

**Mr. Erb:** Yes.

**Mr. Buckland:** Yes, we definitely cannot delay.

[Traduction]

entreprises de haute technologie telles que la vôtre, en Allemagne, assument les coûts de la formation.

**M. Buckland:** Je vois.

**Le président:** Lorsque nous leur demandons pourquoi elles le font, puisque le bilan fait état de coût, simplement, elles répondent: «C'est bien pour nous et pour le pays dans l'ensemble de constituer un bassin de personnes qui ont une bonne formation.»

**M. Erb:** Nous aussi offrons beaucoup de formation au sein de l'entreprise. Une fois une personne formée et employée chez nous, sa formation ne s'arrête pas là. Nous offrons des programmes de formation continus à nos employés.

Cependant, nous dispensons une formation intensive actuellement parce que nous entreprenons la construction d'un type spécial de navire, plus précisément, un navire de guerre. Nous avons 1 600 hommes de métiers très compétents et nous construisons avec succès de très gros pétroliers, conformément au délai imparti et au calendrier d'exécution, et avec un très faible taux d'erreurs.

Cependant, un navire de guerre, c'est tout autre chose. Il fait l'objet de restrictions concernant le contrôle de la qualité. Évidemment, il s'agit d'un bâtiment bourdonnant d'activités, qui transporte beaucoup de gens et d'armements et pourtant, il est construit de métal très mince. Par conséquent, il a fallu recycler tous nos hommes de métiers, et c'est là justement l'important programme de formation que nous venons de terminer ou que nous sommes sur le point de terminer. Ce programme avait pour objet de rendre nos employés suffisamment compétents et qualifiés pour construire ces navires.

Nos soudeurs étaient très compétents, mais ils étaient habitués à souder des pièces d'acier d'une épaisseur de deux pouces sur les pétroliers. Ils doivent maintenant souder les pièces d'acier en utilisant une nouvelle technique. L'acier a une épaisseur d'environ sept-huitièmes de pouce, et il est impossible de reprendre une soudure; il ne faut donc faire aucune erreur. Donc de toute évidence, ils ont dû examiner à fond un programme de formation colossal, et c'est ce que nous avons entrepris de faire.

La société a continué d'assurer ce genre de formation. À cet égard, nous sommes fiers de notre personnel.

Je suppose que notre attitude actuelle consiste à dire: «Mais nous allons offrir de nombreuses autres possibilités d'emploi.» Normalement, s'il y avait eu des fonds, la formation de ces personnes aurait été prise en charge par leurs régions.

**Mlle Dearing:** Qu'arriverait-il si vous n'embauchiez pas ces nouveaux employés?

**M. Erb:** La livraison des navires serait retardée. Nous avons assez de personnel pour les construire, sauf que les délais ne pourraient être respectés.

**Le président:** Y a-t-il des sanctions prévues en cas de retard?

**M. Erb:** Oui.

**M. Buckland:** Oui, c'est un luxe que nous ne pouvons nous permettre.

[Text]

**The Chairman:** Why should the government not say "Too bad, you pay the penalties".

**Mr. Buckland:** Then we are into a different issue, because the government wants delivery of those ships on time and at cost. So, we would be into a different contractual area.

**Miss Dearing:** Are you having difficulties with the shift in the philosophy of the government with respect to who takes the responsibility for re-training?

**Mr. Erb:** Somewhat, yes.

**Mr. Buckland:** Yes, that has us concerned, and it is just recent, so I think we made a forum for consultation on this issue. We just received a letter a week or ten days ago on this issue, which letter took us by surprise.

**Miss Dearing:** Does this take place under the Canadian Jobs Strategy?

**Mr. Erb:** I am not certain which funding it comes from. I cannot keep track of which fund. We are aware, too, that New Brunswick is a small region federally as far as funds coming down for overall training. We are also aware of the fact that we have had a large portion of the training dollars directed our way, and we do not want to hurt people in Dalhousie or Bathurst or other places where they also have to undertake training.

I believe it is a case of somebody somewhere taking a look at the number of dollars that have been allocated to the region. I say that because this is just a large, federal project, if you will.

**The Chairman:** Of those 550 people, what was the total of the average wage they were being paid while they were being trained.

**Mr. Erb:** They were being paid \$14.75 an hour.

**The Chairman:** Was that for eight hours a day?

**Mr. Erb:** Yes.

**The Chairman:** And those were highly-skilled journeymen?

**Mr. Erb:** Yes.

**The Chairman:** And we wonder why people do not want to go into blue collar jobs.

**Mr. Buckland:** Those are negotiated rates with the trade union.

**The Chairman:** Yes, but one of the problems we have been confronted with is people saying that there are many people who do not want blue collar jobs, that while blue collar work is better than nothing, it is better than UI, they would rather be a senator.

**Miss Dearing:** I would like to change direction. You spoke of a computer tracking system. Could you expand on that?

**Mr. Buckland:** It is basically a straightforward computer system.

**Mr. Erb:** It is a recruiting aid we have developed for ourselves. We knew when the contract was awarded that people all across Canada, more in the high tech area, would have an

[Traduction]

**Le président:** Pourquoi l'attitude du gouvernement ne serait-elle pas celle-ci: «Tant pis, payez l'amende?»

**M. Buckland:** Alors, ce serait une autre paire de manches parce que le gouvernement veut que la livraison se fasse dans les délais prévus et aux coûts entendus. Donc, les dispositions contractuelles ne seraient plus les mêmes.

**Mlle Dearing:** Éprouvez-vous certaines difficultés avec le changement d'attitude du gouvernement face à la responsabilité en matière de recyclage?

**M. Erb:** En quelque sorte, oui.

**M. Buckland:** Oui, cette question nous a inquiétés récemment, donc je crois que nous tiendrons une consultation à ce propos. Nous avons reçu une lettre-surprise il y a une dizaine de jours à peine concernant ce problème.

**Mlle Dearing:** Est-ce une mesure qui relève de la Planification de l'emploi?

**M. Erb:** Je ne sais au juste d'où proviennent les fonds. Un fait est certain: le Nouveau-Brunswick est, du point de vue de l'administration fédérale, une région d'importance mineure pour ce qui est de l'octroi de fonds pour la formation générale. En outre, nous avons eu droit à une bonne part du budget de formation, et nous ne voulons pas nuire à la population de Dalhousie, de Bathurst ou d'ailleurs qui a également des besoins en formation.

Je pense qu'il faut que quelqu'un quelque part cherche à connaître le montant qui a été accordé à la région. Je le précise parce qu'il s'agit en fait d'un vaste projet fédéral.

**Le président:** Quel était le total du salaire moyen versé à ces 550 personnes pendant qu'elles recevaient leur formation?

**M. Erb:** Elles touchaient 14,75 \$ l'heure.

**Le président:** Était-ce pour une journée de huit heures?

**M. Erb:** C'est cela.

**Le président:** Et il s'agissait de travailleurs hautement qualifiés?

**M. Erb:** C'est exact.

**Le président:** Et nous nous demandons pourquoi les gens ne veulent pas devenir des cols bleus!

**M. Buckland:** Ce sont des taux qui ont été négociés avec le syndicat.

**Le président:** Oui. Cependant, le problème est que les gens affirment que beaucoup ne désirent pas devenir des cols bleus, que si c'est un travail qui vaut mieux que rien, que le fait d'être chômeur, ils préféreraient être sénateurs.

**Mlle Dearing:** J'aimerais changer de sujet. Vous avez fait allusion à un système informatisé de repérage. Pourriez-vous nous en parler plus longuement?

**M. Buckland:** En fait il s'agit d'un système informatisé très simple.

**M. Erb:** C'est un instrument de recrutement que nous avons mis au point pour nos propres besoins. Nous savions, lorsque le contrat nous a été accordé, que les gens de partout au Canada,

**[Text]**

interest, and that we would likely be inundated with résumés and applications, and that we had to have a good formal system to ensure everyone got a fair opportunity and was considered. So, we developed a computer system. We catalog every résumé that comes in according to two prime job areas the applicant would be suited for, and then we file the résumé away after having reviewed it, in a personnel sense, and then as jobs open up in particular departments of the company, the departments must give us the criteria for the job, and we can go back to the computer and find the most suitable person for that department. If they want a 26-year old engineer with five years of experience presently living in Toronto, we can probably pull out three résumés with that criteria.

**Mr. Buckland:** It is a software package that is readily available.

**Miss Dearing:** They do the same thing in Germany country-wide. Employers, when they have a vacancy, put detailed information into the main computer system. The computer system, then, has information on a national and regional level, and when people are unemployed they can go to the employment office, punch in their qualifications, and a letter automatically comes out telling the applicant that there is a particular job available at a certain location, what the qualifications are and what the telephone number of the company is.

It is essentially the same system, although yours is on a company level.

**Mr. Buckland:** I think we have one of the larger company systems in Canada. We have many résumés on file. We use it constantly.

**Miss Dearing:** Do you know of any other companies that use the same system?

**Mr. Buckland:** I have been with a number of companies, none of which had developed a system to that extent that I am aware of.

**Miss Dearing:** Do you find this adequate for meeting your needs?

**Mr. Buckland:** Not totally. For example, there are some specialist skill areas, such as combat system software, combat system hardware, that are not readily available in Canada. We have determined that after extensive searching through all means available. We do not have many people with those qualifications on our computer banks, therefore, we are forced to look offshore.

**Miss Dearing:** Do you ever have a problem of someone in that highly-specialized area, holding the necessary qualifications, being located, for example, in Vancouver?

**[Traduction]**

surtout ceux qui œuvrent dans le domaine de la haute technologie, manifesteraient un intérêt, et que nous serions probablement inondés de curriculum vitae et de demandes d'emploi, et qu'il fallait que nous disposions d'un système efficace permettant de veiller à ce que tous les candidats soient traités sur un pied d'égalité. C'est pourquoi nous avons mis au point un système informatisé. Nous répertorions chaque curriculum vitae reçu selon les deux principaux domaines d'emploi qui conviendraient au candidat; nous le classons ensuite après l'avoir passé en revue, d'abord pour répondre aux exigences du service du personnel, ensuite au fur et à mesure que les possibilités d'emploi s'offrent dans certains services de la société. Ces derniers doivent nous préciser les critères de l'emploi, après quoi nous pouvons nous reporter à l'ordinateur afin de trouver le candidat qui répond le mieux aux exigences du poste. Par exemple, si on cherche un ingénieur de 26 ans, possédant cinq années d'expérience et vivant actuellement à Toronto, nous pouvons sans doute extraire trois curriculum vitae qui satisfont à ces critères.

**M. Buckland:** C'est un logiciel qui est facilement disponible.

**Mlle Dearing:** Le même système est appliqué en Allemagne à l'échelle du pays. Les employeurs qui ont un poste à combler introduisent des données détaillées dans l'ordinateur central. Ainsi, l'ordinateur renferme des éléments d'information à l'échelle nationale et régionale, de sorte que lorsque les gens sont au chômage, ils peuvent se rendre à un bureau de placement, introduire dans l'ordinateur leurs titres et qualités, leurs préférences en matière d'emploi, et ils reçoivent automatiquement une lettre qui sort de l'ordinateur leur disant qu'il y a tel emploi disponible à tel endroit, quels sont les titres et qualités requis ainsi que le numéro de téléphone de l'entreprise.

Le système est essentiellement le même, sauf que le vôtre fonctionne à l'échelon d'une entreprise.

**M. Buckland:** Je pense que nous avons là un des plus gros ordinateurs d'entreprise qui soient au Canada. Nous avons en mémoire un grand nombre de curriculum vitae. Nous nous en servons constamment.

**Mlle Dearing:** Connaissez-vous d'autres sociétés qui utilisent le même système?

**M. Buckland:** J'ai travaillé dans plusieurs sociétés, et aucune ne disposait à ma connaissance d'un système aussi perfectionné que celui-là.

**Mlle Dearing:** Trouvez-vous qu'il suffit à répondre à vos besoins?

**M. Buckland:** Pas entièrement. Il existe certains domaines de spécialisation, par exemple, le logiciel et le matériel informatique militaire, dans lesquels on ne trouve pas facilement de candidats au Canada. C'est la conclusion à laquelle nous avons abouti après avoir entrepris toutes les démarches possibles et imaginables. Nous n'avons pas en banque beaucoup de gens qui possèdent ces compétences, de sorte que nous sommes contraints de recruter à l'extérieur.

**Mlle Dearing:** Vous arrive-t-il d'avoir quelqu'un dans ce genre de domaine hautement spécialisé, qui possède les titres



[Text]

**Mr. Buckland:** Definitely. We have hired from across the country.

**Miss Dearing:** Do you help them pay for their move?

**Mr. Buckland:** The company policy is to pay all relocation expenses, including real estate fees, legal fees, cost of the physical move, putting them in hotels for a month, renting cars, and so forth. We have a generous relocation policy, otherwise we would not be able to attract people in the professional level—for example, finance people or computer systems experts or management personnel—from those locations and get them to move to Saint John, New Brunswick.

**Miss Dearing:** Does the government realize the commitment you have to mobility?

**Mr. Buckland:** In a general sense, I would say so. We look upon it as just a cost of doing business.

**Mr. Erb:** The government is aware of it.

**Miss Dearing:** I ask that because it seems you are prepared to take quite a lot of responsibility for ensuring work satisfaction of your employees. It surprises me somewhat that there is not some recognition of that now that you are faced with a problem of re-training

**Mr. Buckland:** Maybe we should use that argument. We have, as I said in my opening remarks, developed what we call a centre of excellence in shipbuilding and marine engineering in Saint John. In order to do that we are fully committed to developing our manpower and tracking the key manpower that we need. That is a sense of the commitment required to build that centre of excellence.

We feel that we have that in place now. Of course, it is always evolving and developing.

**Miss Dearing:** Have you faced the problem of the skills of some of your workers becoming obsolete?

**Mr. Erb:** No, we retrain.

**Miss Dearing:** But has there been a situation where you have some people whose skills are no longer needed and they need to undertake retraining?

**Mr. Buckland:** That is one of the areas of concern, this technology change issue that has gone on.

We have found that the technological change within the shipbuilding industry has been a rather gradual process. People have been retrained. We have done that. We have also found that they are very adaptable to that change. For example, we have had to get into advanced systems of CAM methodologies. People have been retrained in those areas and have adapted to that change very well. Another interesting area, for example, is taking tradesmen and pushing them into

[Traduction]

et qualités nécessaires, mais qui se trouve par exemple à Vancouver?

**M. Buckland:** Tout à fait. Nous avons recruté d'un bout à l'autre du pays.

**Mlle Dearing:** Est-ce que vous prenez en charge une partie de leurs frais de déménagement?

**M. Buckland:** La société a pour politique de payer tous les frais de réinstallation, notamment les frais immobiliers, les frais juridiques, le coût du déménagement proprement dit, l'installation à l'hôtel pendant un mois, la location de voiture, etc. Notre politique à cet égard est généreuse, sinon nous ne pourrions attirer les gens qui font partie de la catégorie des professionnels, par exemple, les spécialistes des finances ou des systèmes informatisés ou les gestionnaires, qui viennent de partout, et les inciter à déménager à St. John, au Nouveau-Brunswick.

**Mlle Dearing:** Le gouvernement reconnaît-il cette responsabilité que vous assumez en la matière?

**M. Buckland:** De manière générale, je dirais que oui. Nous considérons que cela fait tout simplement partie de nos frais d'entreprise.

**M. Erb:** Le gouvernement en est conscient.

**Mlle Dearing:** Je pose la question parce qu'il me semble que vous êtes disposé à assumer énormément de responsabilités pour veiller à la satisfaction au travail de vos employés. Je suis quelque peu étonnée que cela ne soit pas reconnu d'une façon ou d'une autre maintenant que vous faites face à un problème de recyclage.

**M. Buckland:** Peut-être devrions-nous invoquer cet argument. Nous avons, ainsi que je l'ai affirmé au début, créé à St. John ce que nous appelons un centre d'excellence en construction navale et en ingénierie marine. Pour que notre entreprise soit réussie, nous devons tout faire pour mettre en valeur les capacités de notre main-d'œuvre et pour trouver les employés clés dont nous avons besoin. La mise sur pied de ce genre d'excellence va de pair avec ce sens des responsabilités.

Nous estimons que les bases sont maintenant jetées. Bien entendu, les choses évoluent constamment.

**Mlle Dearing:** Vous est-il arrivé que les compétences de certains de vos employés soient devenues désuètes?

**M. Erb:** Non, nous les recyclons.

**Mlle Dearing:** Mais avez-vous connu une situation où vous avez dû assurer le recyclage de certains employés dont les compétences n'étaient plus en demande?

**M. Buckland:** C'est là un des secteurs de préoccupation. Et cela a trait à la question des changements technologiques.

Nous avons trouvé que les changements technologiques dans l'industrie de la construction navale ont été un processus plutôt graduel. Les gens ont été recyclés. Nous y avons veillé. Nous avons également trouvé qu'ils s'adaptaient très bien à ce changement. Par exemple, nous avons dû faire appel à des méthodes très perfectionnées de fabrication assistée par ordinateur. Certains de nos employés ont été recyclés dans ces domaines et se sont très bien adaptés à ce changement. Un autre point inté-

**[Text]**

our engineering offices, say, in engineering procurement, materials expediting, drawing or co-ordination and expediting. We have had to train tradesmen or even first-level foremen who were not required in operations production. Because the initial phase of the program was engineering and design; we have had to move him into that area, train him and, generally, that person has adapted to that kind of change very well.

We have also had good co-operation with the unions on the issue of technological change and technical adaptation. In our environment, we have found, on a general basis, little resistance to technological change.

**Miss Dearing:** Have you had to lay off any workers.

**Mr. Erb:** Shipbuilding is a very job-dependent situation. We have not had to lay off anyone because of technological change. However, we lay off people weekly because, for example, there is no more pipefitting to do in that area and we have too many pipefitters. We may have to lay them off until the electricians get their work done which will allow the pipefitters to be back on job.

**Miss Dearing:** Do unions not say anything about that?

**Mr. Buckland:** We consider our jobs to be construction projects. Since a warship is construction project, the trades go up and down depending on your weekly or monthly schedule. Constantly, people are employed and then unemployed. It is not a total continuum in the sense of an assembly line.

**The Chairman:** When you are putting a CV in your data bank, how do you check the relative value of the qualifications? I will give you an example. As a dean of a university, if someone sent in an application to join the university along with their marks, we knew that an A from a particular high school was worth a C from another high school. How do you judge whether the qualifications of someone are up to the level you want?

**Mr. Erb:** It is difficult at the best of times to know whether someone has had 15 years' experience in a particular aspect or one year's experience 15 times. I recognize the value of your question. Generally we accept what the individual tells us if he says that he has 15 years' experience and a particular education from a particular area. Aside from recent graduates, more emphasis is placed on his head and hand skills since his most recent schooling.

**The Chairman:** Yesterday we heard from the Council of Technicians and Technologists. How do you rate their certification?

**[Traduction]**

ressant, par exemple, consiste à prendre les hommes de métier et à les placer dans des bureaux d'ingénierie, disons dans les services d'approvisionnement, de l'expédition de matériaux, de dessin ou de la coordination et de l'expédition. Nous avons dû former des hommes de métier ou même des contremaîtres de premier niveau dont la présence n'était pas requise dans les opérations de production. Étant donné que la phase initiale du programme portait sur l'ingénierie et la conception, nous avons dû les placer dans ce secteur, les former et, en général, ces personnes se sont très bien adaptées à ce genre de changement.

Nous avons eu également une bonne collaboration des syndicats sur la question des changements technologiques et de l'adaptation technique. Dans notre milieu, nous n'avons eu à faire face, en général, qu'à peu de résistance aux changements technologiques.

**Mlle Dearing:** Avez-vous été obligés de licencier des travailleurs?

**M. Erb:** La construction navale est un secteur qui compte dans une large mesure sur plusieurs corps de métier. Nous n'avons pas eu à faire des licenciements en raison des changements technologiques. Toutefois, nous mettons à pied des gens chaque semaine parce que, par exemple, il n'y a plus de tuyaux à poser dans ce secteur et que nous avons trop de tuyauteurs. Il se peut que nous devions les mettre à pied jusqu'à ce que les électriciens finissent leur travail, ce qui permettra aux tuyauteurs de reprendre leur emploi.

**Mlle Dearing:** Les syndicats ne disent-ils rien à ce sujet?

**M. Buckland:** Nos emplois, estimons-nous, sont liés aux projets de construction. Puisqu'un navire de guerre est un projet de construction, les corps de métier connaissent des hauts et des bas selon votre calendrier hebdomadaire ou mensuel. Les gens passent continuellement par un cycle d'emploi et de chômage. Il ne s'agit pas d'un continuum total comme dans une chaîne de montage.

**Le président:** Lorsque vous introduisez un CV dans votre banque de données, comment vérifiez-vous la valeur relative des compétences? Je vous donne un exemple. En tant que doyen d'une université, je savais que si quelqu'un nous faisait parvenir une demande d'admission accompagnée des notes qu'il avait obtenues, nous considérions qu'un A d'une école secondaire particulière équivalait à un C d'une autre école secondaire. Comment déterminez-vous que les capacités de quelqu'un correspondent au niveau que vous voulez?

**M. Erb:** Il n'est pas facile, même dans les meilleures circonstances, de savoir si quelqu'un a eu quinze ans d'expérience dans un domaine particulier ou un an d'expérience quinze fois. Je me rends bien compte de l'importance de votre question. En général, nous acceptons ce que l'individu nous dit s'il nous dit qu'il a quinze ans d'expérience et une formation spéciale dans un domaine particulier. Sauf pour les diplômés de fraîche date, on met davantage l'accent sur ses capacités intellectuelles ou manuelles depuis les derniers cours suivis.

**Le président:** Hier, nous avons entendu parler du Conseil canadien des techniciens et technologues. Comment évaluez-vous leur certificat?

[Text]

**Mr. Erb:** That association, as an association of the province, is still young. We rate the certificate that he gets from a school, if he is a graduate technologist. That has significance to us. Whether he is a member of an association of technologists does not really have much impact.

**Mr. Buckland:** We look at his graduation from, say, a technical school in Nova Scotia. We will look at the certificate granted by the school as, probably the primary qualification. Based on our experience of graduates, we know the quality of that school in comparison to other schools. It is a judgemental thing based on experience.

**The Chairman:** So you know there is a difference from school to school?

**Mr. Buckland:** Certainly, it involves a judgement based on experience and the track record of people we have hired.

**The Chairman:** Would national standards help?

**Mr. Buckland:** To some extent, they would. I believe that, in terms of welding technicians and welding tradesmen we are considering the concept of national standards. Yes, they would help.

**The Chairman:** I would ask you to put yourself in my shoes. How do you see the government, in a federal system like ours, moving towards achieving national standards that will help us do better work, that is, help you and help all of us to do better work?

**Mr. Erb:** We have one very acceptable national standard, and that is the inter-provincial Red Seal that all tradesmen aspire to. That is a very acceptable standard that is good right across Canada. If you hire someone with that inter-provincial seal, you know what you are getting.

**Miss Dearing:** To how many trades does the Red Seal program apply?

**Mr. Erb:** I do not honestly know. It is in excess of 10. It functions very well.

**Miss Dearing:** Could that be expanded?

**Mr. Erb:** To a technology level?

**Miss Dearing:** To cover more trades and professions.

**Mr. Erb:** It could but you are going to get into the provincial educational dilemma.

**Mr. Buckland:** As an employer it would help us if there were a national standard to which we could pin our judgements. How you would establish that, I think, is difficult for us to judge from the point of view of our knowledge of the inter-provincial educational standard setting issues.

**The Chairman:** Would you be prepared to join with other employers and, with federal financing of development, to develop those standards? We are not talking about the federal government butting into the educational system but of a

[Traduction]

**M. Erb:** Cette association, qui est une association provinciale, est encore jeune. Nous évaluons le certificat que quelqu'un obtient d'une école s'il est un technologue diplômé. C'est ce qui compte pour nous. Le fait qu'il soit membre ou non d'une association de technologues n'influe pas réellement beaucoup.

**M. Buckland:** Nous examinons les notes qu'il a obtenues, disons, d'une école technique en Nouvelle-Écosse. Nous considérons le certificat décerné par l'école comme étant probablement la preuve de compétence professionnelle de base. D'après notre expérience avec les diplômés, nous pouvons comparer cette école à d'autres. C'est une question de jugement fondé sur l'expérience.

**Le président:** Vous n'ignorez donc pas qu'il existe une différence d'une école à l'autre?

**M. Buckland:** Sûrement, cela demande du jugement fondé sur l'expérience et les dossiers des personnes que nous avons engagées.

**Le président:** Des normes nationales seraient-elles utiles dans ce cas?

**M. Buckland:** Oui, dans une certaine mesure. Je crois que dans le cas des techniciens en soudure et des soudeurs, nous tenons compte du concept des normes nationales. En effet, elles seraient utiles.

**Le président:** Mettez-vous à ma place. Comment le gouvernement, dans un régime fédéral comme le nôtre, peut-il d'après vous envisager la mise en place de normes nationales qui nous aideront à mieux travailler, autrement dit aussi bien vous que nous tous?

**M. Erb:** Nous disposons d'une norme nationale très acceptable; il s'agit du Sceau rouge interprovincial auquel aspirent tous les hommes de métier. C'est une norme très acceptable qui s'applique dans l'ensemble du Canada. Si vous engagez quelqu'un qui est muni du Sceau interprovincial, vous savez ce que vous obtenez.

**Mlle Dearing:** Le programme du Sceau rouge s'applique à combien de corps de métier?

**M. Erb:** Je ne sais vraiment pas. Plus de 10. Il fonctionne très bien.

**Mlle Dearing:** Peut-on l'élargir?

**M. Erb:** À un niveau technologique?

**Mlle Dearing:** Pour comprendre un plus grand nombre de métiers et de professions.

**M. Erb:** C'est possible, mais c'est s'exposer au dilemme de l'enseignement provincial.

**M. Buckland:** À titre d'employeur, nous y gagnerions à avoir une norme nationale sur laquelle fonder nos jugements. Il ne nous est pas facile, je crois, de juger de la façon dont vous l'établiriez, compte tenu de notre connaissance des questions de fixation des normes d'enseignement interprovinciales.

**Le président:** Seriez-vous prêt à vous joindre à d'autres employeurs et, avec l'aide financière du gouvernement fédéral, à élaborer ces normes? Nous ne parlons pas de l'ingérence du gouvernement fédéral dans le système d'enseignement, mais



*[Text]*

development by employers, perhaps in co-ordination with trade unions, of national standards. The process of developing it would cost money. The federal government could finance that process and it would not be considered butting into the educational area. Then you could have a coast to coast association, an institute of management and labour combined, and they could issue a federal certification.

**Mr. Buckland:** I would see some advantages in that. I think we would be prepared to play our part.

**Miss Dearing:** What is the average level of education of your employees?

**Mr. Erb:** I would respond to that in two ways. We have 1,600 labour craftsmen, some of whom have been employed with us in excess of 40 years. They are a rather specific group. We then have to consider our 1,100 staff people most of whom we have hired since 1983. The average education of our labour group would be grade 7.

**Miss Dearing:** Do they have technical training on top of that?

**Mr. Erb:** Yes, they have all had trades training involving an apprenticeship and what have you in order that they stay current in their trade. They are very competent and we are quite proud of them.

The average education of the staff would be two years post high school.

**Miss Dearing:** Do you find that your labour group is adaptable?

**Mr. Buckland:** Extremely so.

**Miss Dearing:** To what do you attribute that?

**Mr. Erb:** This is the nature of the shipbuilding tradesman. He has to be adaptable even in his own trade. I wish you could see them working in what are called "double bottoms" which are about as thick as this table, and they work between two sheets of steel which is the bottom of the ship. In that sort of constricted area they do very intense and specific welding. They have to be adaptable. Every tradesman develops his own way of getting his unit done.

**The Chairman:** I do not think that is the point we are driving at. The point we are driving at is how could a person who works at double bottom welding be upgraded and perhaps taken from that employment and put on computer-assisted construction.

**Mr. Erb:** We have done it. We have journeymen platers who are working in the engineering office operating computer terminals.

**The Chairman:** With a grade seven education?

**Mr. Erb:** No, in this instance I am referring to a chap who had a high school education.

**Mr. Buckland:** Let me push one subject a bit further on this, if I might. You mentioned in your areas of concern apprenticeship and adaptability and how people might be upgraded in various training methods, and so on. Some innovation and

*[Traduction]*

d'une élaboration de normes nationales, par des employeurs de concert peut-être avec les syndicats. Il va sans dire que le processus d'élaboration coûterait des sous. Le gouvernement fédéral pourrait en assurer le financement, ce qui ne serait pas considéré comme une ingérence dans le secteur de l'éducation. Alors vous pourriez avoir une association nationale, un institut mixte de gestion et de main-d'œuvre, et ces organismes pourraient délivrer un certificat fédéral.

**M. Buckland:** J'y verrais certains avantages. Je crois que nous serions prêts à jouer notre rôle.

**Mlle Dearing:** Quel est le niveau moyen d'instruction de vos employés?

**M. Erb:** Je vais y répondre de deux façons. Nous avons 1 600 artisans salariés dont certains travaillent avec nous depuis plus de 40 ans. Ils constituent un groupe plutôt particulier. Nous devons ensuite tenir compte de nos 1 600 employés, dont nous avons engagé la plupart depuis 1983. La scolarité moyenne de notre groupe de travailleurs serait de 7 ans.

**Mlle Dearing:** Ont-ils de plus une formation technique?

**M. Erb:** Oui, ils ont tous reçu une formation professionnelle comportant un apprentissage, etc. pour qu'ils demeurent compétents dans leur métier. Ils sont très compétents et nous en sommes très fiers.

Le personnel aurait fait en moyenne deux années d'études postsecondaires.

**Mlle Dearing:** Croyez-vous que votre groupe de travailleurs puisse s'adapter?

**M. Buckland:** Bien sûr que oui.

**Mlle Dearing:** À quoi l'attribuez-vous?

**M. Erb:** C'est dans la nature même des travailleurs de la construction navale. Ils doivent faire preuve de souplesse même dans leur propre métier. J'aimerais que vous les voyiez travailler dans ce qu'on appelle les « doubles fonds », qui sont à peu près aussi épais que cette table, et ils travaillent entre deux feuilles d'acier qui constituent la carène du navire. Dans cet espace restreint, ils font de la soudure très intense et particulière. Ils doivent faire preuve de souplesse. Chaque homme de métier établit sa propre façon d'exécuter son travail.

**Le président:** Je ne crois pas que c'est ce à quoi nous voulons en venir. Nous voulons en effet savoir comment on peut améliorer les compétences d'une personne qui travaille dans la soudure dans les doubles fonds et peut-être l'en enlever et la placer dans la construction assistée par ordinateur.

**M. Erb:** Nous l'avons fait. Nous avons des plaqueurs spécialisés qui travaillent au bureau d'études et assurent le fonctionnement des terminaux d'ordinateurs.

**Le président:** Avec une septième année?

**M. Erb:** Non, dans cet exemple, je parle de quelqu'un qui a fait des études secondaires.

**M. Buckland:** Permettez-moi, dans cette optique, de développer un peu plus un sujet. Vous avez mentionné parmi vos préoccupations l'apprentissage et l'adaptabilité ainsi que la façon dont on pourrait utiliser différentes méthodes de forma-

[Text]

creativity is required in the issue of upgrading and skills training of people. I ask you to take a look at the modular training system as a methodology for doing that which has been successfully introduced in Ontario in the mining industry as a training method for upgrading peoples' skills.

Some of the difficulty that we run into with traditional apprenticeships is the traditions and the exclusivity of apprenticeships. For example, grade 12 education is required to be entered into an apprenticeship and the ratios and quotas of apprentices to tradesmen is another area that there is a substantial difference in, and there is additional pay for journeymen qualifications over improvers, and so on. The mining industry in Ontario, in facing that issue, has introduced—in co-operation with the provincial government and the trade unions—the modular training methods, which is a skills training based training system.

If I could, I would take you back to the training of aircraft technicians during the war. You do not want somebody who knows how to build the whole plane, if you would, you want somebody who builds the wings and builds them well, and somebody who builds the tails and builds them well, and so on. That process of training is flexible and able to adapt and meet specific needs and concerns.

**Miss Dearing:** So they train as they need specific skills.

**Mr. Buckland:** Rather than train journeymen, you train production skills.

**The Chairman:** Can you take somebody who you have taught to build the tail of a plane and upgrade him to build something else?

**Mr. Buckland:** Sure. In the mining industry they have developed a building block of modules. So you take this one, this one, and this one, and that equals that level of qualification—then you build more and more on top and, overall—if I may paint that picture—you would have a journeyman.

**The Chairman:** Have we gone back to the good old World War II training methods recently?

**Mr. Buckland:** It is in legislation now in the province of Ontario as the required training method in the mining industry. I would direct you to take a look at it as a means that could be employed. Community colleges in Ontario, as a whole department, are responsible for this. It is certainly a method of training that should be looked at for expanding.

I am not an expert in modular training other than I was involved in the development of that process, and it seemed to work well.

**The Chairman:** Thank you very much; you were extremely informative and I learned a great deal.

**Mr. Buckland:** All right. We will leave you our material.

[Traduction]

tion pour améliorer les compétences des gens, etc. De l'innovation et de la créativité sont nécessaires pour améliorer les compétences des gens et leur en faire acquérir de nouvelles. Je vous demande de considérer le système de formation par modules comme une méthode pertinente, qui a été introduite avec succès en Ontario, dans l'industrie minière, en tant que méthode de formation pour accroître les compétences des gens.

Les traditions et l'exclusivité des apprentissages sont quelques-unes des difficultés auxquelles nous nous heurtons en ce qui concerne les apprentissages traditionnels. Par exemple, il faut une douzième année pour entrer en apprentissage et les ratios et les contingents d'apprentis/hommes de métiers constituent un autre point où il existe une différence notable par ailleurs, il y a une prime pour les manœuvres qualifiés par rapport aux perfectionnants, etc. Face à ce problème, l'industrie minière en Ontario a introduit, de concert avec le gouvernement provincial et les syndicats, les méthodes de formation par modules, qui est un système de formation axé sur l'acquisition de nouvelles compétences.

Si je pouvais, je vous reporterais au temps de la formation des techniciens d'avions durant la guerre. On ne veut pas de quelqu'un qui sache comment construire l'avion au complet, on veut quelqu'un qui sait construire des ailes et qui le fait bien, quelqu'un qui sait fabriquer des queues et bien, etc. Cette méthode de formation est souple et peut s'adapter et répondre à des préoccupations et à des besoins bien précis.

**Mlle Dearing:** Ainsi, ils donnent une formation lorsqu'ils ont besoin de compétences particulières.

**M. Buckland:** Au lieu de former des manœuvres, on forme des ouvriers de production qualifiés.

**Le président:** Pouvez-vous, par exemple, prendre quelqu'un auquel vous avez appris à fabriquer des queues d'avions et le former pour qu'il construise autre chose?

**M. Buckland:** Bien sûr. Dans l'industrie minière, ils ont mis au point des groupes de modules. Si vous prenez celui-ci, ou celui-là, et que cela corresponde à ce niveau de compétence—puis vous ajoutez de plus en plus par-dessus et, au bout du compte, si je peux utiliser cet exemple—vous auriez un manœuvre.

**Le président:** Nous sommes-nous reportés récemment aux bonnes vieilles méthodes de formation de la Seconde Guerre mondiale?

**M. Buckland:** Elle fait maintenant partie de la législation ontarienne en tant que méthode de formation prescrite dans l'industrie minière. Je vous demanderais de l'examiner comme moyen que l'on pourrait utiliser. Elle est l'œuvre des collèges communautaires de l'Ontario. Il s'agit sûrement d'une méthode de formation que l'on devrait considérer aux fins d'élargissement du programme de formation.

Je ne suis pas un spécialiste dans la formation par modules, sauf que j'ai participé à l'élaboration de cette méthode, et elle semblait bien fonctionner.

**Le président:** Merci beaucoup; vous êtes un intervenant bien renseigné et j'ai beaucoup appris.

**M. Buckland:** Nous vous laisserons notre documentation.

*[Text]*

**The Chairman:** I would love that.

**Mr. Buckland:** It comments on all other areas and concerns that you have.

**The Chairman:** Could we communicate with you if we want some more information?

**Mr. Buckland:** I was going to make that offer available.

**The Chairman:** Thank you.

**Mr. Buckland:** If there are any areas that are not clear here, just get in touch with us.

**The Chairman:** You were clear and helpful; I am most grateful to you.

Thank you very much for coming. I am most anxious to hear from you. Could you give us a presentation, and then we will have a discussion over these drafts.

**Dr. David Ross, Social Economic Research, Canadian Council on Social Development:** My name is David Ross and this is my colleague, Dr. Harry MacKay. I will make a few introductory remarks focusing on some of the work that the Council is doing in this area, and Dr. MacKay will pick up specifically with some remarks on training and on a project that the council is involved with in training women.

The Canadian Council on Social Development is just coming off what they call the "work and income in the 90's campaign," which has been a series of 35 public forums across the country focusing on the issues of work and income security. One of the great concerns that people have had in these 35 localities is the way that the labour market is changing, the way it is growing. The view that people hold is that, on the one hand, you have a considerable number of large, wealthy corporations that basically compete internationally and produce a considerable amount of wealth, but they are producing fewer jobs; they are becoming capital intensive. On the other hand, job creation statistics show that 75 per cent of the jobs created in this country are in the small business sector, firms with 20 people or less. The trick is to recognize that there is a considerable amount of wealth being created in the international corporate sector but not many jobs. In the past, the two went hand in hand. The trick is to try to transfer through the tax system and through income security programs, through training programs, some of that into the small business sector. Included in that sector is the community sector. We have been studying what we call local employment initiatives; that is, ways in which individuals and communities are getting together to try to create their own employment in certain areas. It would be nice to say that 75 per cent of the jobs being created are all paid, stable and full time. The reverse is true. That is the concern we have heard across the country.

I would like senators to focus on four particular studies to underline what I have just said. It is not just a question of unemployment. We know that unemployment is high in the country and we have heard that we are creating jobs. But I think it is time to focus on the nature of those jobs being

*[Traduction]*

**Le président:** J'aimerais cela.

**M. Buckland:** On y trouve des remarques sur tous les autres points et sur les préoccupations que vous avez.

**Le président:** Pouvons-nous communiquer avec vous si nous voulons de plus amples informations?

**M. Buckland:** J'allais vous l'offrir.

**Le président:** Merci.

**M. Buckland:** Si il y a des points obscurs, n'hésitez pas à nous contacter.

**Le président:** Vous avez été clair et utile; je vous en suis très reconnaissant.

Je vous remercie d'être venu. J'ai hâte d'avoir de vos nouvelles. Pourriez-vous nous faire un exposé, ensuite nous examinerons ces ébauches.

**M. David Ross, Recherche socio-économique, Conseil canadien de développement social:** Je m'appelle David Ross et je vous présente mon collègue, M. Harry McKay. Je ferai quelques remarques liminaires, axées sur une partie du travail que fait le Conseil dans ce domaine, et M. McKay poursuivra en présentant particulièrement quelques observations sur la formation et sur un projet auquel participe le Conseil et qui porte sur la formation des femmes.

Le Conseil canadien de développement social vient de sortir ce qu'il appelle une campagne sur le travail et le revenu dans les années 90. Il s'agit d'une série de 35 débats publics, d'un bout à l'autre du pays, sur les questions du travail et de la sécurité du revenu. Dans les 35 localités visitées, les gens sont surtout préoccupés du mode d'évolution du marché du travail et également de sa croissance. D'une part, le public a l'impression qu'il existe un nombre considérable de grandes sociétés riches qui, essentiellement, se font concurrence à l'échelle internationale et produisent une grande quantité de richesses, mais procurent peu d'emplois; elles deviennent des entreprises de capital. D'autre part, les statistiques sur la création d'emploi démontrent que 75 pour cent des emplois créés dans le pays le sont dans le secteur des petites entreprises, soit dans des sociétés qui comptent 20 employés ou moins. Il suffit de reconnaître que le secteur des entreprises internationales crée une grande quantité de richesses, mais peu d'emplois. Par le passé, les deux allaient de pair. Il suffit donc d'essayer d'en transférer une partie au secteur de la petite entreprise, par le biais du système d'imposition et par les programmes de sécurité du revenu et les programmes de formation. C'est dans ce secteur que l'on trouve le secteur communautaire. Nous avons étudié ce que nous appelons les initiatives locales d'emploi; c'est-à-dire des façons pour les individus et les communautés de se regrouper afin d'essayer de créer leur propres emplois dans certains domaines. Ce serait bien si nous pouvions dire que 75 pour cent des emplois créés sont tous bien payés, stables et à temps plein. La réalité est tout autre. C'est la préoccupation qui a été exprimée à travers le pays.

J'aimerais que les sénateurs se penchent sur quatre études particulières qui soulignent ce que je viens de dire. Ce n'est pas uniquement une question de chômage. Nous savons tous que le chômage est élevé dans le pays et il paraît que nous créons des emplois. Mais je pense qu'il est temps que nous nous penchions



**[Text]**

created. We do not yet have a good source of data, but I would like to bring to your attention four particularly interesting pieces of information. One is a survey done by Statistics Canada that you may or may not be aware of. It covered job creation during the period 1976 to 1986. In that decade, part-time work increased by 73 per cent and full-time work increased by only 17 per cent. Even worse, what is also emerging is that of all of those part-time jobs, almost a third of them are involuntary—that is, people do not want part time but full-time work. This is up 11 per cent from the previous decade. So a lot of the jobs being created are part time and a lot of those employees are not voluntarily working part time.

The second study—which I would recommend highly, if you have not seen it—is a survey done by Statistics Canada of workers who were displaced in the period 1981 to 1984. Statistics Canada tracked 500,000 workers who were displaced from their jobs. These were workers that had at least three years' tenure, so we are not talking about marginal workers, we are talking about serious workers in the labour force. Statistics Canada tried to find out what happened to these 500,000 workers that were displaced when they found employment again. It is rather disturbing that over half of them, 56 per cent, found jobs at a lower wage rate, 36 per cent less—they suffered a reduction of a third in their wages. If we take those that gained and those that lost, there is an overall wage decrease of 16 per cent. This tends to give another idea of the kinds of jobs being created, and these are for serious workers in the labour force.

The third piece of data comes from the hearings of the Congress of the United States. We often look at the United States data because they have had a better record of job creation than we have had in Canada. From 1979 to 1986, 44 per cent of the jobs—almost half—have been at the minimum wage or less. I would also underline that minimum wages in the United States are less than they are in Canada.

**The Chairman:** In Canadian dollars?

**Dr. Ross:** Yes, minimum wages tend to run less in the United States than they do here. When I say that 44 per cent of the jobs were at or less than the minimum wage, this is somewhat worse than what it would be for Canada. Also, one-third of the jobs were part time and 75 per cent of those were involuntary. So you get this picture of jobs being created, but they are part time and low wage.

**[Traduction]**

sur la nature des emplois qui sont créés. Nous n'avons pas encore une bonne source de données, mais j'aimerais porter à votre attention quatre sources de renseignements particulièrement intéressantes. L'une est une enquête menée par Statistique Canada, que vous pouvez peut-être connaître. Elle porte sur la création d'emplois pour la période allant de 1976 à 1986. Au cours de cette décennie, le travail à temps partiel a augmenté de 73 p. 100 et le travail à temps plein n'a augmenté que de 17 p. 100. Ce qui est encore pire, c'est ce qui ressort de tous ces emplois à temps partiel, c'est-à-dire que près du tiers des emplois sont involontaires; cela revient à dire que les gens ne veulent pas de travail à temps partiel, mais qu'ils veulent un emploi à plein temps. Ce chiffre représente une augmentation de 11 p. 100, par rapport à la décennie précédente. Donc, une grande quantité des emplois créés sont des emplois à temps partiel et un grand nombre des employés en question n'occupent pas un emploi à temps partiel de façon volontaire.

La seconde étude, que je vous recommande chaleureusement si vous ne l'avez pas déjà vue, est une enquête effectuée par Statistique Canada sur les travailleurs qui ont été déplacés au cours de la période allant de 1981 à 1984. Statistique Canada a retrouvé 500 000 travailleurs qui ont été déplacés de leurs emplois. Les travailleurs en question avaient au moins trois années d'ancienneté; nous ne parlons donc pas de travailleurs marginaux, mais de travailleurs sérieux qui font partie de la population active. Statistique Canada a essayé de découvrir ce qui était arrivé à ces 500 000 travailleurs qui ont été déplacés lorsqu'ils se sont trouvés un nouvel emploi. Il est troublant de constater que plus de la moitié d'entre eux, soit 56 p. 100, à trouvé des emplois à un taux de rémunération inférieur de 36 p. 100 au taux de rémunération antérieur; ils ont donc accusé une perte du tiers de leur salaire. Si nous tenons compte de ceux qui ont gagné et de ceux qui ont perdu, cela représente une diminution de salaire globale de 16 p. 100. Cela peut nous donner une autre idée des genres d'emplois créés, et ce sont des emplois destinés à des travailleurs sérieux faisant partie de la main-d'œuvre active.

La troisième source de données vient des audiences du Congrès des États-Unis. Nous regardons souvent les données venant des États-Unis parce que ce pays a connu une meilleure performance au niveau de la création d'emplois que la nôtre au Canada. De 1979 à 1986, 44 p. 100 des emplois créés, soit près de la moitié, ont été des emplois rémunérés au salaire minimum ou à un salaire inférieur. J'aimerais également souligner que le salaire minimum aux États-Unis est moins élevé qu'il ne l'est au Canada.

**Le président:** En dollars canadiens?

**M. Ross:** Oui, les salaires minimums ont tendance à être moins élevés aux États-Unis qu'ils ne le sont ici. Lorsque je dis que 44 p. 100 des emplois étaient des emplois rémunérés au salaire minimum ou à un salaire moins élevé, c'est encore pire que ce qui arriverait au Canada. En outre, le tiers de ces emplois étaient des emplois à temps partiel et 75 p. 100 étaient des emplois involontaires. Ainsi vous avez l'impression qu'il y a des emplois créés, mais ce sont des emplois à temps partiel et à faible salaire.

*[Text]*

The final piece of data I would bring to your attention is that in Canada, looking at the minimum wages—and this is where most of these workers will end up—over the period 1975 to 1985, minimum wages have fallen as a proportion of the average wage. In 1975, the minimum wage was 52 per cent of the average wage and it fell to 41 per cent by 1985. The federal minimum wage has done even worse. It was 51 per cent and fell to 34 per cent. Even though a greater proportion of workers are taking minimum wage jobs, those jobs are paying less than what they did before.

This leads us to the conclusion—and we will be producing a paper in a couple of weeks that outlines the Council's approach to this, based on these hearings—that we need an income supplementation program. If more and more workers are going into low wage sectors, then they will have to have their wages topped up. Some people call it a guaranteed annual income; we call it a core income program. Given the nature of the labour market, if people are going to be training and taking low wage jobs, we think we need something to supplement their incomes. I think it is the nature of the world today—I do not think we can stop the clock or ask why we cannot create a lot more high paying jobs in the corporate sector. The United States and Canada do not dominate the industrial sector of the world any longer and we have to play along with other industrialized countries. If they are highly competitive and highly capitalized, then we have to be, too. I think we have to look for a mechanism like supplementation to encourage people to remain in the labour force and to create employment. I do not think we should have in place the kinds of schemes we have now that provide little encouragement for people to find employment or to create their own employment.

**Miss Dearing:** I have a number of concerns about the idea of an income supplementation program. First, I think you would probably agree with me that there are jobs that are not now being done that should be done. We could, for example, increase day care and care for the elderly. These are jobs which, as you know, are traditionally low paid and have a low benefit level. They are often part-time jobs. Our society does not seem to place enough value on them to pay good wages and to have good benefit levels for them. My concern about giving income supplementation rather than creating those necessary jobs is that we neglect the importance of a role for workers in our society and we give them money rather than a job, and a job whose product is necessary for the quality of life in Canada.

*[Traduction]*

La dernière source de données que je porterai à votre attention est la suivante: Au Canada, si l'on regarde les taux de salaire minimums—et c'est ce qu'obtiendront la plupart de ces travailleurs—au cours de la période allant de 1975 à 1985, la proportion du salaire minimum a diminué par rapport au taux de rémunération moyen. En 1975, le salaire minimum représentait 52 p. 100 du salaire moyen et il était tombé à 41 p. 100 en 1985. Le taux du salaire minimum fédéral a connu une performance encore pire. Il représentait 51 p. 100 et il est tombé à 34 p. 100. Même si une plus grande proportion de travailleurs occupe des emplois rémunérés au salaire minimum, ces emplois rapportent moins qu'ils n'avaient coutume de le faire auparavant.

Cela nous amène à la conclusion—et nous remettrons un document dans quelques semaines qui donnera les grandes lignes de l'approche du conseil à ce sujet, à partir des audiences—que nous avons besoin d'un programme de supplément du revenu. Si un nombre de plus en plus élevé de travailleurs occupe des emplois faiblement rémunérés, il va falloir suppléer à leur salaire. Certains appellent cette forme de supplément un revenu annuel garanti. Nous parlons plutôt d'un programme de revenu de base. Étant donné la nature du marché du travail, si les gens doivent recevoir une formation et obtenir des emplois à faible revenu, nous pensons qu'il est nécessaire de suppléer à leur revenu. Je pense que c'est dans la nature des choses, aujourd'hui; je ne pense pas que nous puissions arrêter le cours du temps ou demander pourquoi nous ne pouvons pas créer beaucoup d'emplois mieux rémunérés dans le secteur industriel. Les États-Unis et le Canada ne dominent plus le secteur industriel mondial et nous devons composer avec les autres pays industrialisés. S'ils sont très compétitifs et s'ils possèdent beaucoup de capitaux, nous devons nous aussi agir de la sorte. Je pense que nous devons chercher un mécanisme comme le supplément de revenu pour encourager les gens à demeurer sur le marché du travail et pour créer des emplois. Je ne pense pas que nous devons conserver les genres de programmes que nous avons maintenant, programmes qui encouragent faiblement les gens à trouver un nouvel emploi ou à créer leur propre emploi.

**Mlle Dearing:** J'éprouve certaines réticences à l'idée d'un programme de supplément de revenu. D'abord je pense que vous reconnaîtrez avec moi qu'il y a, à l'heure actuelle, des emplois qui devraient être offerts et qui ne le sont pas. Nous pourrions, par exemple, augmenter les services de garde et les soins aux personnes âgées. Comme vous le savez, se sont des emplois dont le taux de rémunération est traditionnellement bas et qui offrent peu d'avantages sociaux. Ce sont souvent des emplois à temps partiel. Il semble que notre société ne leur accorde pas une assez grande valeur pour verser de bons salaires et accorder des niveaux d'avantages sociaux intéressants aux employés qui les occupent. Ce qui me préoccupe au sujet du supplément de revenu au lieu de la création des emplois nécessaires, c'est que nous négligeons ainsi l'importance d'un rôle pour les travailleurs dans notre société et que nous leur donnons de l'argent au lieu de leur donner un emploi, alors que le produit de cet emploi est nécessaire pour la qualité de la vie au Canada.



[Text]

**Dr. Ross:** I do not see any conflict here. I think that if most of the jobs that are going to be created are to be of a low paying nature, whether it be day care or working at McDonald's or whatever, people performing those jobs will still need a supplement to get them up to the poverty line. I think it gives them an incentive to seek out these jobs and it also gives an incentive to people providing the jobs. Many jobs being created today are similar to those along Bank Street or Rideau Street here in Ottawa. It is not that the employer is a skinflint, it is just that the competitive nature of the business means that he can only pay \$5 an hour. I see nothing wrong with the state moving in to supplement those wages, to take that responsibility. Actually, it is not as though we are saying we cannot create any more jobs so we must provide a lump sum to the people and tell them to go away and not bother us. I see the supplementation program as providing an extra incentive to find work.

**Miss Dearing:** For whom, for the individual?

**Dr. Ross:** Yes.

**The Chairman:** So we would have to change the rules in terms of taxation to break the poverty trap, not take 100 per cent off everything they make on top of the supplementation, as is the case with welfare.

**Dr. Ross:** Yes, exactly.

**The Chairman:** Miss Dearing will continue with this, because when I was suggesting this in an earlier draft of the report, several well-meaning and progressive sociologists and political scientists jumped on me with hobnail boots, and she could indicate to you some of the marks that I bear. They have not convinced me yet, however.

**Dr. Ross:** I have had that experience, too, but I also know that sociologists and political scientists are not working for \$5 an hour. It is much easier to take a theoretical perspective on some of these issues if you are not working as a seamstress for \$5 an hour.

**Miss Dearing:** If I could, I would give the example of Sweden as one extreme. Rather than focusing on income supplementation for their workers, they focus on full employment, to the same end, I think, as that which you are advocating. They create the job opportunities and the government subsidizes the wages in those jobs. Rather than saying that for jobs that already exist at low pay levels there will be supplementation, they create jobs at the community level and then they supplement those wages. They are always trying to expand.

**Dr. Ross:** I don't see the difference. Sweden supplements workers to a much greater extent than Canada does and it is the way in which they do it—they have the co-operation of the trade unions there. It is much more difficult in Canada. If you could show me that the trade unions and businesses, including small business, were going to get along together, then I would suggest that we might try to follow the Swedish model. I know that this has been raised a lot in our hearings, but I do not

[Traduction]

**M. Ross:** Je n'y vois aucun conflit. Je pense que si la plupart des emplois qui doivent être créés doivent rapporter un faible salaire, que ce soit dans le domaine des garderies ou dans un McDonald ou ailleurs, les gens qui occupent ces emplois auront quand même besoin d'un supplément pour leur permettre de ne pas vivre sous le seuil de la pauvreté. Je pense que cela les incitera à rechercher ces emplois et que cela incitera aussi d'autres personnes à offrir les emplois en question. Nombre d'emplois créés aujourd'hui sont semblables à ceux que l'on trouve sur Bank Street ou sur la rue Rideau, ici à Ottawa. Ce n'est pas que l'employeur soit un pingre, mais la nature compétitive du commerce fait qu'il ne peut pas offrir plus que 5 \$ l'heure. Je ne vois rien de mal dans le fait que l'État prenne la responsabilité de verser un supplément pour ces salaires. En réalité, ce n'est pas comme si nous disions que, ne pouvant pas créer plus d'emplois, nous devons verser un montant forfaitaire aux gens et leur dire d'aller ailleurs et de ne plus nous déranger. Je considère le programme de supplément comme une incitation supplémentaire à trouver un emploi.

**Mlle Dearing:** Pour qui? Pour les personnes?

**M. Ross:** Oui.

**Le président:** Donc, nous devrions changer les règles de l'imposition pour faire échec à la pauvreté et non récupérer à 100 p. 100 tout ce qu'ils gagnent en plus du supplément, comme dans le cas du bien-être.

**M. Ross:** Oui, c'est exactement cela.

**Le président:** M<sup>lle</sup> Dearing va continuer sur ce sujet, parce que quand j'ai fait une suggestion en ce sens dans un projet antérieur du rapport, plusieurs sociologues et experts politiques bien pensants et progressistes m'ont attaqué vertement et elle pourrait vous indiquer certaines des marques que je porte. Cependant, ils ne m'ont toujours pas convaincu.

**M. Ross:** J'ai aussi connu cette expérience, mais je sais aussi que les sociologues et les experts politiques ne travaillent pas pour un salaire de 5 \$ l'heure. Il est beaucoup plus facile d'adopter un point de vue théorique sur certaines questions si vous ne travaillez pas comme couturière pour un salaire de 5 \$ l'heure.

**Mlle Dearing:** Si je le pouvais, je donnerais l'exemple de la Suède comme un extrême. Au lieu de se concentrer sur le supplément de revenu pour ces travailleurs, le pays le plein emploi, dans le même but, je pense, que celui que vous défendez. Le gouvernement crée des possibilités d'emplois et subventionne les salaires pour ces emplois. Au lieu de dire qu'il verse un supplément pour les emplois qui existent déjà à des niveaux de rémunération peu élevés, il crée des emplois dans le secteur communautaire et verse un supplément sur ces salaires. Il essaie toujours d'en créer davantage.

**M. Ross:** Je ne vois pas la différence. La Suède verse un supplément à des travailleurs dans une mesure beaucoup plus importante que ne le fait le Canada et c'est la façon dont ses dirigeants procèdent; ils ont l'appui des syndicats dans ces pays. Il est beaucoup plus difficile d'agir ainsi au Canada. Si vous pouviez me démontrer que les syndicats et les entreprises, y compris les petites entreprises, peuvent aller main dans la main, alors je proposerais que nous essayions de suivre le



[Text]

really see the difference. I am not suggesting for a minute that the government or society should not pursue full employment strategies. I am saying that the nature of the kinds of jobs being created requires supplementation. Now, how do you supplement it? If the government wants to go around the country and create \$10 per hour jobs, of which \$5 would be a legitimate wage and \$5 supplementation, that's fine; but I just do not think that is going to happen. I think that what will happen is that we will rely on the small business and community sector to provide as many jobs as they can, and we should encourage that—to providing more venture capital or more funds for community groups to create employment; but we know that they are not going to pay high wages—and then we can come in and supplement it. It gets you to the same place. It's just a matter of which way you want to go.

**Miss Dearing:** One of the concerns with focusing on the income supplementation idea is that it takes the responsibility off employers for creating jobs and for working toward an ideal of full employment.

**Dr. Ross:** Employers today have no pressure to create jobs. An employer goes into business to create profits, not to create jobs. I do not see that this does or does not act as any incentive. In fact, what I would suspect it would do is that some people complain about the income supplementation because it might be a subsidy to employers. My gosh, what's wrong with that? What we have been doing over the last 20 years is subsidizing the business sector, but only when they invest in capital. We give them write-offs and depreciation allowances. In fact, we have gone overboard. It has probably accelerated the rate of unemployment in this country, because we have subsidized capital but not labour. I see nothing wrong now with coming back and saying "Okay, let us subsidize labour".

**The Chairman:** What we are driving toward is this: We worked out what is the amount that society paid each unemployed person before that person was unemployed—in 1985. It was \$14,040, as an average. When they became unemployed, they cost the three levels of government in transfer payments and loss of tax revenue, and interest on that deficit, \$14,645—and we lost the \$14,040 of goods and services they had been producing when working. So the loss to society in terms of GNP is huge. We have lost \$14,000 and we are paying \$14,000 for nothing.

Then I calculated how much it would cost, say, to subsidize the wage—either create a \$14,040 job, which is a \$7 hour job, or subsidize wage and go into joint ventures, government and private—a joint venture day care. Why not? That gives bottom line management, if you like, by the private partner, and gives accountability through the public partner, and a maintaining of standards.

[Traduction]

modèle suédois. Je sais que ce point a été soulevé bien des fois au cours de nos audiences, mais je ne vois vraiment pas la différence. Je ne prétends pas un instant que le gouvernement ou la société ne doivent pas poursuivre des stratégies de plein emploi. Je dis simplement que le genre d'emplois créés nécessite un supplément. Maintenant, quelle forme doit prendre ce supplément? Si le gouvernement veut créer à la grandeur du pays des emplois à 10 \$ l'heure, dont la moitié serait un salaire légitime et l'autre moitié un supplément, c'est bien; mais, je ne crois tout simplement pas que cela va se produire. Je crois que nous allons compter sur les petites entreprises et le secteur communautaire pour fournir le plus grand nombre d'emplois possible, et que nous allons encourager cette façon de faire—fournir plus de capital à risque ou plus de fonds aux groupes communautaires pour qu'ils puissent créer des emplois, mais nous savons qu'ils ne verseront pas des salaires élevés—et nous pourrions alors verser le supplément nécessaire à ces salaires. Cela vous ramène au même point. Tout dépend du chemin que vous voulez prendre.

**Mlle Dearing:** L'une des réticences à l'idée de verser un supplément de revenu est que cela enlève la responsabilité aux employeurs, au chapitre de la création d'emplois et du cheminement vers un idéal de plein emploi.

**M. Ross:** Aujourd'hui, les employeurs ne subissent plus de pressions pour créer des emplois. Un employeur se lance en affaires pour générer des profits, non pour créer des emplois. Je ne vois pas comment cela peut agir ou non comme une mesure incitative. En fait, je crois que certaines personnes pourraient se plaindre du supplément de revenu parce qu'il pourrait être une subvention aux employeurs. Ma foi, qu'y a-t-il de mal là-dedans? Au cours des 20 dernières années, nous avons subventionné le secteur commercial, mais seulement lorsqu'il investissait dans le capital. Nous lui accordons des déductions et des provisions pour amortissement. En fait, nous sommes allés trop loin. Cette façon de faire a probablement accéléré le taux de chômage dans notre pays, parce que nous avons subventionné le capital, mais non la main-d'œuvre. Je ne vois rien de mal à l'heure actuelle dans le fait de revenir en arrière et de dire «D'accord, subventionnons la main-d'œuvre.»

**Le président:** Voici vers quoi nous nous dirigeons: Nous avons calculé quelle somme la société avait payée à chaque chômeur avant que ce dernier tombe en chômage—en 1985. Cette somme s'élevait en moyenne à 14 040 \$. Lorsque ces personnes sont tombées en chômage, elles ont coûté aux trois paliers de gouvernement, en paiements de transfert, en perte de revenu d'impôt et en intérêts sur le déficit, 14 645 \$—et nous avons perdu les 14 040 \$ de biens et services que ces personnes produisaient lorsqu'elles travaillaient. Ainsi, la perte pour la société touchant le PNB est énorme. Nous avons perdu 14 000 \$ et nous payons 14 000 \$ pour rien.

Puis j'ai calculé combien il en coûterait pour subventionner le salaire—soit pour créer un emploi à 14 040 \$, ce qui est un emploi à 7 \$ l'heure, ou subventionner le salaire et se lancer dans des entreprises en coparticipation, gouvernement et secteur privé, comme une garderie en coparticipation. Pourquoi pas? Cela donne une gestion visant le résultat net, si vous voulez, de la part du partenaire du secteur privé, l'obligation de

[Text]

I have this run-through econometric model by the Economic Council and Informetrica; and we can do it without increasing tax rates, without increasing inflation, and raising the growth rate of GNP, and so on. I was perhaps trying this through a guaranteed annual income. I was favouring the Michael Wolfson option there, since we are going toward just three rates of tax—to something closer to a flat tax. That is when I got dumped upon by all kinds of people who share your aims and mine, and said "Forget the guaranteed annual income".

**Dr. Ross:** I think people do not understand it. That is my feeling. I think that we are actually paying people not to work. The exception is that it took us a lot of time, in helping the public, to explain actually how it works. The key to the guaranteed annual income is the supplementation part, which is an incentive for the workers. Now what we have is social assistance and unemployment, which cuts you off. You cannot even create your own employment, because they cut you off. So that is an incentive. But people always want to focus on that part. They say "But people won't work then. They will take the \$10,000 or \$8,000 and they won't work". People seem to think that we are buying people off. In fact, you are always better off financially—under the Wolfson scheme, or any that any sensible person has developed, including the models that were pushed in connection with the 1973-76 federal-provincial forms—to have employment, to have earnings rather than not to have earnings. But people say "Oh, is that what you mean by a guaranteed annual income? Well, that's great. We can understand that".

So I think there is a misunderstanding of how it works, frankly. We are not talking about income security, but about work and income, and we are trying to link the two together.

**The Chairman:** I have one objection to the guaranteed annual income—which, in effect, is supplementation; but, in a sense, you could see it as giving an unemployed worker some amount of money. If it is \$8,000, \$6,000 or whatever, he goes to an employer and says "You have a \$20,000 job. I'll take it for \$12,000". That attracts the free market economist, in a sense—Milton Friedman wants that kind of system—because it is then the free market that picks the jobs.

One of the objections raised to me was that there are jobs that are in the social field, which private enterprise will not create and which need to be created. So instead of doing it that way, why do we not subsidize the wage of day care workers, and do it in a joint venture way, and set standards? There is enough money to be able to do it, without increasing the deficit; whereas if you do it through the guaranteed annual

[Traduction]

rendre compte, par l'intermédiaire du partenaire du secteur public, et un maintien des normes.

J'ai le modèle économétrique rapide produit par le Conseil économique et Informetrica; nous pouvons le faire sans augmenter les taux d'imposition, sans augmenter l'inflation et le taux de croissance du PNB, et ainsi de suite. J'ai peut-être essayé de le faire par le biais d'un revenu annuel garanti. Je favorisais l'option de Michael Wolfson, puisque nous nous dirigeons vers trois paliers d'imposition—vers quelque chose qui approche le taux d'imposition uniforme. C'est à ce moment que toutes sortes de personnes qui partagent vos buts et les miens m'ont abordé, et m'ont dit «Oubliez le revenu annuel garanti.»

**M. Ross:** Je pense que les gens ne comprennent pas ce que c'est. C'est l'impression que j'ai. Je pense que nous payons réellement les gens pour qu'ils ne travaillent pas. L'exception, c'est qu'il nous a fallu beaucoup de temps, aidant le public, pour expliquer réellement comment cela fonctionne. La clé du revenu annuel garanti est la partie du supplément, qui est une incitation pour les travailleurs. Ce que nous connaissons maintenant c'est l'aide sociale et l'assurance-chômage, qui coupent les revenus supplémentaires que vous avez. Vous ne pouvez même pas créer votre propre emploi, parce que ces systèmes coupent vos revenus. Il s'agit donc d'un incitatif. Mais les gens veulent toujours insister sur cette partie. Ils disent «Mais les personnes ne travailleront pas alors. Elles retireront les 10 000\$ ou 8 000\$ et elles ne travailleront pas.» Les gens semblent penser que nous allons acheter les chômeurs. En fait vous êtes toujours en meilleure posture financière—selon le plan Wolfson, ou tout autre plan qu'une personne sensée peut avoir développé, notamment les modèles qui ont été mis de l'avant dans le cadre des réformes fédérales-provinciales de 1973-76—si vous avez un emploi et donc un revenu, que si vous n'en avez pas. Mais les gens disent «Ah, c'est ce que vous voulez dire par revenu annuel garanti? C'est très bien. Nous pouvons comprendre.»

Je pense donc que les gens ne comprennent pas réellement comment cela fonctionne. Nous ne parlons pas de sécurité du revenu, mais nous parlons de travail et de revenu, et nous essayons de faire le lien entre les deux.

**Le président:** J'ai une objection à formuler à l'égard du revenu annuel garanti—qui est, en effet, le versement d'un supplément; mais dans un sens, vous pouvez considérer qu'il s'agit de verser une somme d'argent à un travailleur en chômage. Si cette somme d'argent s'élève à 8 000\$, à 6 000\$, ou peu importe, le chômeur en question ira voir un employeur et lui dira «Vous avez un emploi à 20 000\$. Je l'accepte pour 12 000\$. Cela attire l'économiste du marché libre, dans un sens—Milton Friedman veut ce genre de système—parce que c'est alors le marché libre qui recueille les emplois.

L'une des objections qui m'ont été apportées est qu'il y a des emplois dans le domaine social que l'entreprise privée ne créera pas et qui devraient être créés. Ainsi au lieu d'agir de la sorte, pourquoi ne pas subventionner le salaire des travailleurs en garderies et le faire en coparticipation et fixer des normes? Il y a assez d'argent disponible pour pouvoir le faire, sans accroître le déficit; tandis que si vous le faites par le biais du revenu



[Text]

income, we might get more retail, more Go Go dancers, more whatever—things which are not socially useful.

**Dr. Ross:** Obviously that is a difference in philosophy. I have no objection to subsidizing day care workers, or people looking after the elderly, or whatever; but I do not think you will get 1.2 million people in the day care sector. It's a small strategy.

**The Chairman:** No, it is not. Mr. Wilson predicts 8.5 per cent unemployment for 1990. Assuming he is right—and I do not so assume—all you have to do is create 570,000 jobs of the kind I am talking about—and not only in day care and home care for the elderly. There are other things, such as silviculture in Nova Scotia—fighting the spruce bud worm, and so on. It was part of the technique. We can create 570,000 jobs. That brings the 1990 unemployment down to 4 per cent, with specified job creation.

**Dr. Ross:** But that does nothing for the 25 per cent of the people now in poverty in this country who work 52 weeks a year. The guaranteed annual income is not just the job creation issue. It is also an issue of equity and providing people who are already working with an income.

**Miss Dearing:** But there is nothing to say that those people who are already working cannot move into those other sectors. This would not be a program only for unemployed people. They could move—

**Dr. Ross:** I don't know if you want to shift the entire economy into day care, or into any sector that you choose.

**The Chairman:** That figure of 570,000 jobs, which involves reforestry, day care, home care for the elderly, fighting illiteracy, and so on, is not shifting the entire economy.

**Dr. Ross:** But let us take, as an example, the United States data. It is said that it is comparable to Canada's, and I believe it probably is. Forty-four per cent of the jobs now being created in the United States are at or below the minimum wage. So we are not just talking about the unemployed; we are talking about people who now are accepting very low wage jobs. You have the unemployed, plus 44 percent of all the workers who have gained employment in the last five years. That is the enormous number you are dealing with.

You are not just dealing with 500,000; you are probably dealing with millions. There is a large and growing low-wage sector out there, and they are getting poverty incomes. They are using unemployment and social assistance as a supplement

[Traduction]

annuel garanti, vous pourriez vous retrouver avec un plus grand nombre de vendeurs au détail, de danseurs à gogo ou plus de n'importe quoi—c'est-à-dire avec des emplois qui ne sont pas utiles socialement.

**M. Ross:** De toute évidence il y a une différence de philosophie. Je n'ai aucune objection à subventionner des travailleurs en garderie, ou les gens qui s'occupent des personnes âgées, ou quelque genre d'emploi que ce soit; mais je ne pense pas que vous parviendrez à placer 1,2 million de personnes dans le secteur des garderies. C'est une stratégie de petite échelle.

**Le président:** Non, ce n'est pas le cas. M. Wilson prévoit que le taux de chômage sera à 8,5 pour cent en 1990. Si nous tenons pour acquis qu'il a raison, et je ne crois pas que ce soit le cas, tout ce qu'il vous reste à faire est de créer 570 000 emplois du genre dont je parle, et non seulement dans le secteur des garderies ou des soins à domicile pour les personnes âgées. Il y a d'autres secteurs, comme celui de la sylviculture en Nouvelle-Écosse—la lutte contre la tordeuse du bourgeon de l'épinette, et ainsi de suite. Cela fait partie de la technique. Nous pouvons créer 570 000 emplois. Cela fait tomber le taux de chômage en 1990 à 4 p. 100, si nous créons le nombre d'emplois précisé.

**M. Ross:** Mais cela n'apporte rien au 25 pour cent de personnes qui vivent maintenant dans la pauvreté dans notre pays et qui travaillent 52 semaines par année. Le revenu annuel garanti n'est pas uniquement une question de création d'emplois. C'est également une question d'équité; il s'agit de verser un revenu aux personnes qui travaillent déjà.

**Mlle Dearing:** Mais rien ne dit que ces personnes qui travaillent déjà ne peuvent pas passer à ces autres secteurs. Ce programme ne s'adresserait pas uniquement aux chômeurs. Ils pourraient—

**M. Ross:** Je ne sais pas si vous voulez faire passer toute l'économie dans le secteur des garderies ou dans tout autre secteur que vous avez choisi.

**Le président:** Ce chiffre de 570 000 emplois, qui touche les secteurs du reboisement, des garderies, des soins à domicile pour les personnes âgées, de la lutte contre l'analphabétisme, et ainsi de suite, n'équivaut pas à changer toute l'économie de secteur.

**M. Ross:** Mais prenons par exemple, les données des États-Unis. On dit qu'elles ressemblent à celles du Canada, et je crois que c'est probablement le cas. Quarante-quatre pour cent des emplois qui sont maintenant créés aux États-Unis sont rémunérés au salaire minimum ou à un salaire inférieur. Nous ne parlons donc pas uniquement des chômeurs; nous parlons de personnes qui acceptent à l'heure actuelle des emplois à des salaires très bas. Vous avez les chômeurs, plus 44 pour cent du total des travailleurs qui ont obtenu un emploi durant les cinq dernières années. C'est là le chiffre énorme auquel nous avons affaire.

Vous n'avez pas simplement affaire à 500 000 personnes; vous avez probablement affaire à des millions. Il y a un vaste secteur qui continue à s'élargir, et leurs revenus se situent au seuil de la pauvreté. Ils se servent des prestations de l'assurance-chômage et du bien-être social pour arriver à joindre les



[Text]

tation program. We make them behave in a criminal way and we decry it.

**The Chairman:** Dr. MacKay, would you care to comment on these issues?

**Dr. Harry MacKay, Ph.D., Senior Researcher, Canadian Council on Social Development:** I would like to comment on that last point. I am not familiar with the prediction about the lower unemployment rate by 1990, but one has to be cautious. If you look back over the last three years and the 660,000 jobs created, a majority of them went to new workers who joined the labour force and it did not do an awful lot to the unemployment rolls. So I think one has to have some caution about predicting a lower unemployment rate because the additional jobs could very well be absorbed by new workers.

I would like to scan the few graphs I have brought with me, and then go on to two items, namely, co-operative education as one solution and innovative training as another solution toward new job creation.

The first graph shows that the boom in new job growth appears to be over. Over the past three winters there has been job growth, but this past winter there has been only one-half as many jobs as the 1985-86 winter, October to March. The reason for taking winter is to take a look at those permanently employed in our country. Our country has a considerable bit of seasonal employment and summer jobs as well. Besides a concern for structural explanation of unemployment, there is a concern for sheer demand deficiency, too few jobs, too few opportunities. The fewer net jobs this past fall and winter means the prospects have fallen for job-ready members of the 1.2 million officially unemployed.

The next graph is titled "Long-time Job Searching". This graph shows that over one-half million workers were unemployed last year on average for 14 weeks or more, and one-quarter million of that one-half million were unemployed for over one year, meaning that many workers have begun to lose their job readiness; their work skills are becoming rusty; their competitive edge less finely honed. Therefore, the demand for skills upgrading and refresher training is on the increase.

The next graph titled "Part-time Work Stalled" is intended to combat the mistaken public impression that part-time work is ever on the increase. In the 1975 to 1983 period, there was phenomenal growth. However, in the past four years the proportion of part-time workers has remained frozen at 15.5 percent. Without encouragement to Canadians to work part-time, for example, providing pro rata of benefits, the redistribution of paid work in Canada and, therefore, job creation is likely not to progress very rapidly from now on.

[Traduction]

deux bouts. Nous les obligeons à se conduire en criminels et puis nous les en accusons.

**Le président:** M. MacKay, désirez-vous commenter ces questions?

**M. MacKay, Ph.D., chercheur supérieur, Conseil canadien du développement social:** Je voudrais commenter le dernier point. Je ne suis pas au courant des prévisions concernant un taux de chômage moins élevé en 1990, mais on se doit d'être prudent. Si l'on examine les trois dernières années et les 600 000 emplois créés, on constate que la majorité de ces emplois ont été attribués aux nouveaux travailleurs qui se sont joints à la population active, et qu'ils n'ont pas changé grand chose au nombre des chômeurs. Je pense donc qu'il faut faire preuve de prudence lorsqu'on prédit un taux de chômage inférieur, parce qu'il se pourrait fort bien que les emplois supplémentaires soient absorbés par les nouveaux venus sur le marché du travail.

Je voudrais jeter un coup d'œil sur les graphiques que j'ai apportés, puis je parlerai de deux questions, notamment l'enseignement coopératif et la formation innovatrice, deux solutions au problème de la création d'emplois.

Selon le premier graphique, l'accroissement rapide de la création d'emplois semble avoir pris fin. Durant les trois derniers hivers, nous avons assisté à la création de nouveaux emplois, mais cet hiver on n'a créé que la moitié des emplois qui avaient été créés durant l'hiver 1985-86, soit d'octobre à mars. On choisit l'hiver pour examiner le nombre de travailleurs qui occupent un emploi permanent. Il y a un nombre considérable d'emplois saisonniers et d'emplois d'été au Canada. En plus du chômage structurel, nous sommes préoccupés par la faible demande du marché, il y a trop peu d'emplois, trop peu de débouchés. La baisse des emplois offerts durant cet automne et cet hiver signifie que les perspectives d'emploi ont diminué pour les chômeurs prêts à travailler, c'est-à-dire, selon les listes officielles, 1,2 million de chômeurs.

Le graphique suivant est intitulé «Recherche d'emploi à long terme». Ce graphique démontre que, l'an dernier, plus d'un demi million de travailleurs ont été en chômage pendant 14 semaines ou plus, en moyenne, et que la moitié de ces travailleurs, soit un quart de million, ont été en chômage durant plus d'un an. Cela signifie que bon nombre de travailleurs commencent à perdre leur aptitude au travail, que leur compétence professionnelle diminue, que leur désir de trouver du travail s'émousse. Par conséquent, il y a un besoin croissant de recyclage et de rattrapage des compétences.

Le graphique suivant, intitulé «Perte de vitesse du travail à temps partiel», est destiné à combattre l'impression erronée du public qui croit que le nombre des emplois à temps partiel ne cesse d'augmenter. Entre 1975 et 1983, on a connu une croissance phénoménale. Cependant, durant ces quatre dernières années, la proportion des travailleurs à temps partiel est restée gelée à 15,5 p. 100. Si l'on n'encourage pas les Canadiens à travailler à temps partiel, par exemple en leur offrant des avantages sociaux calculés au prorata, la redistribution du travail rémunéré au Canada, et par conséquent la création d'emplois, aura fort peu de chances de progresser.

## [Text]

The next graph is entitled "Less Fed. \$ to Unemployed". In this graph I have taken a look at the public accounts of the federal government over the past decade, expenditures on training, job creation, and employment services in constant dollars, dividing by the average number of unemployed per years. So it is federal spending per unemployed Canadian, showing the decline from the \$2,600 per unemployed Canadian to approximately \$1,600 over the decade. Again, as in the part-time work graph, the dramatic decline took place. However, opposite to part-time work, where there was an increase, the decline took place from 1975 to 1982 and has remained somewhat steady around the \$1,500 per unemployed.

**The Chairman:** Are those constant dollars?

**Dr. MacKay:** Yes, those are 1986 dollars using 1981 as the base year for the calculations.

As David was earlier commenting, the next graph shows how the new jobs that have been created, some 616,000 between 1983 and 1986, four-fifths of them are in two sectors — retail trade and business and personal service jobs — which pay average wages below the poverty line for a family of three in retail trade; some \$6,000 below the poverty line for a family of three, and in business and personal service jobs \$1,000 below the poverty line for a family of three.

If I may just blow my own horn for a moment, it is a rare occasion when one gets to do a true experimental pre-test, post-test control group design, especially funded by the federal government because that fund does not exist any more for external research. This shows the importance of co-operative education for low income youths, who, without this kind of opportunity, will realize less brighter futures over a three-year period. One hundred and sixty low-income youths were assisted to find summer jobs and winter jobs. They got out of school one day per week as apprentices in major businesses in well-paid jobs that were school related. They toured major industries to learn about the world of work. The end result for that experimental group, as compared to a control group, was their job expectations declined less than the control group. They reported an easier transition from school to work when we followed up two years later.

In a psychometric test of 144 questions, we determined a higher level of self-confidence, a statistically significant higher level of self-confidence for the control group. There was no impact for the experimental group on school completion, first job level or wage because we did not have any impact as an experiment upon changing the school or work realities for them.

**The Chairman:** Dr. MacKay, for the record, could you encapsulate in about two sentences the conclusion, and that is, what do you achieve by putting a youngster in co-op education?

## [Traduction]

Le graphique suivant est intitulé «Moins de \$ féd. pour les chômeurs». Dans ce graphique, j'ai examiné les comptes publics du gouvernement fédéral pour la dernière décennie, le budget de la formation, de la création d'emplois et des services de main-d'œuvre, en dollars indexés divisés par le nombre moyen de chômeurs par année. Il s'agit donc des dépenses fédérales par chômeur canadiens. Elles sont passées en dix ans de 2 600 \$ par chômeur canadien à environ 1 600 \$. À l'instar du travail à temps partiel, on assiste à une baisse spectaculaire, mais, contrairement au travail à temps partiel qui a connu une augmentation entre 1985 et 1982, pour cette même période les dépenses fédérales ont stagné autour de 1 500 \$ par chômeur.

**Le président:** S'agit-il de dollars indexés?

**M. MacKay:** Oui, il s'agit de dollars de 1986 calculés d'après le dollar de 1981.

Comme le disait David tout à l'heure, le graphique suivant illustre le fait que de tous les nouveaux emplois créés, soit 616 000 entre 1983 et 1986, les quatre cinquièmes concernent deux secteurs: le commerce de détail et les services personnalisés dont les salaires moyens se situent au dessous du seuil de la pauvreté: 6 000 \$ au dessous du seuil de la pauvreté pour une famille de trois personnes, dans le cas du commerce de détail, et 1 000 \$ au dessous du seuil de la pauvreté pour une famille de trois personnes, dans le cas des services personnalisés.

Si je peux me permettre de prendre un moment pour chanter mes propres louanges, on a rarement l'occasion de mener une expérience avec pré-test, post-test et groupe témoin, surtout financée par le gouvernement fédéral, parce que ce fonds consacré à la recherche extérieure n'existe plus. L'expérience nous a permis de démontrer l'importance de l'enseignement coopératif pour les jeunes économiquement faibles, qui, sans ce genre de possibilité, connaîtront trois années assez dures. Nous avons aidé cent soixante jeunes économiquement faibles à trouver des emplois d'été et des emplois d'hiver. Ils se sont absentes de l'école un jour par semaine pour travailler comme apprentis dans de grandes entreprises. Ils étaient bien payés et faisaient un travail qui correspondait à leurs études. Ils ont visité les usines des grandes industries pour apprendre à connaître le monde du travail. Le résultat final est que les attentes à l'égard du travail ont moins décliné dans le groupe expérimental que dans le groupe témoin. Lorsque nous avons fait un suivi, deux ans plus tard, nous avons constaté que les jeunes du groupe expérimental avaient effectué une meilleure transition de l'école au monde du travail que ceux du groupe témoin.

À l'aide d'un test psychométrique comprenant 144 questions, nous avons déterminé que le groupe témoin avait un niveau plus élevé de confiance en soi, un niveau considérablement plus élevé. Il n'y a pas eu de répercussions dans le groupe expérimental à l'égard de la fin de leurs études et du niveau du premier poste ou du premier salaire, parce que notre expérience ne nous permettait pas de modifier les réalités de l'école et du monde du travail.

**Le président:** M. MacKay, pour mémoire, pourriez-vous résumer en deux phrases environ votre conclusion, c'est-à-dire, les résultats que vous obtenez en faisant donner aux jeunes un enseignement coopératif?



[Text]

**Dr. MacKay:** On three measures, which were subjective measures, senator, not objective measures, they changed the internal reality for the youths but not the external reality. It did nothing about school completion rate; it did nothing for the level of their first job; and it did nothing for the level of their first wage.

The project of three years duration changed their internal world. Their job expectations were higher at the end of the project than the control group. Their reported ease of transition from school to work was significantly easier.

**The Chairman:** Easier psychologically or easier materially?

**Dr. MacKay:** Their self-report on how difficult it was to make the transition from school to work was that it was much easier as compared to the control group members. They had much less difficulty in making that transition. That makes a lot of sense because the main thrust of the program was to get them into summer jobs, winter jobs, one school-day-per-week jobs in major industries that were school related. They had apprenticeship in the world of work while still high school students before graduation.

**Miss Dearing:** But it did not help them with job prospects after that period?

**Dr. MacKay:** Not in terms of wage level or the level of the first job.

**Miss Dearing:** What about the number of people in the control group who got a job and the number in the project who got a job at the end of school?

**Dr. MacKay:** It was not significantly different.

**Miss Dearing:** So what is the argument in favour of more coop programs?

**Dr. MacKay:** I think the hope is that if their internal reality is higher then maybe their prospects will be brighter, that with that higher self-confidence and higher job expectations and looking back and feeling that they have had less difficulty, they will have brighter prospects over the long-term.

**Miss Dearing:** Conversely, is there not the danger in higher expectations by graduates that, even though they have this extra experience with the coop program, if they do not get jobs they will be even more discouraged?

**Dr. MacKay:** I would hope that having had a positive experience in the world of work, it will carry them through rough patches in getting jobs, holding jobs and getting promotions.

**Miss Dearing:** Were you able to do any follow-up work on second jobs and the evolution of job experience for these people?

**Dr. MacKay:** The follow-up was not of long enough duration. Some had just found their first job and others would have been a maximum of two years at their jobs.

[Traduction]

**M. MacKay:** À l'égard de trois mesures, qui étaient des mesures objectives, cet enseignement a modifié la réalité intérieure de ces jeunes, mais non la réalité extérieure. Il n'a pas influé sur le taux de finissants; il n'a pas influé sur le niveau du premier poste; il n'a pas influé sur le niveau du premier salaire.

Ce projet qui a duré trois ans a modifié leur monde intérieur. Leurs attentes à l'égard du travail étaient plus élevées à la fin du projet que celles du groupe témoin. Ils ont déclaré que la transition du monde de l'école au monde du travail s'était faite facilement, beaucoup plus facilement que pour le groupe témoin.

**Le président:** Plus facilement du point de vue psychologique ou du point de vue matériel?

**M. MacKay:** Lorsqu'on leur a demandé comment la transition de l'école au travail s'était effectuée, ils ont répondu qu'elle s'était faite facilement; elle a été beaucoup plus facile que pour les membres du groupe témoin. C'est très logique, parce que le programme consistait principalement à leur faire obtenir des emplois d'été, des emplois d'hiver, des emplois d'un jour (d'école) par semaine dans de grandes industries où ils faisaient un travail qui correspondait à leurs études. Ils ont fait l'apprentissage du monde du travail alors qu'ils étaient encore élèves à l'école secondaire, avant d'obtenir leur diplôme de fin d'études.

**Mlle Dearing:** Mais cela ne les a pas aidés à trouver du travail après cette période?

**M. MacKay:** Pas en ce qui concerne le niveau du salaire ou du premier emploi.

**Mlle Dearing:** Quelle a été la différence entre le nombre de jeunes du groupe témoin qui ont trouvé un emploi à la fin de leurs études et de jeunes qui faisaient partie du projet?

**M. MacKay:** Il n'y a pas eu de grandes différences.

**Mlle Dearing:** Alors, qu'est-ce qui milite en faveur d'un plus grand nombre de programmes d'enseignement coopératif?

**M. MacKay:** Je crois qu'on espère que si leur réalité intérieure est plus positive, leurs perspectives seront peut-être meilleures, qu'avec une plus grande confiance en eux, de meilleures attentes à l'égard du travail et le sentiment qu'ils n'ont pas eu trop de difficultés, ils auront de meilleures perspectives à long terme.

**Mlle Dearing:** Par contre, n'est-il pas dangereux de créer de telles attentes chez les jeunes diplômés qui, s'ils ne trouvent pas de travail en dépit de cette expérience de l'enseignement coopératif, risquent d'être encore plus découragés?

**M. MacKay:** J'espère que cette expérience positive dans le monde du travail leur permettra de passer au travers des difficultés lorsqu'il s'agira de trouver un emploi, de le garder et d'obtenir de l'avancement.

**Mlle Dearing:** Avez-vous été en mesure de faire un suivi pour le deuxième emploi et l'évolution de l'expérience professionnelle de ces jeunes?

**M. MacKay:** Le suivi n'a pas duré assez longtemps. Certains venaient à peine de trouver leur premier emploi et d'autres avaient passé deux ans au maximum à leur poste.



[Text]

**Miss Dearing:** We have spoken to co-op education administrators at both the secondary and post-secondary levels, and they recommended that a data base on co-op education students would be very useful in carrying on longer-term followup to document in more detail what happens after the first job, second job, wage levels, promotion possibilities and so on. Would you agree with that?

**Dr. MacKay:** Yes. If we were able to go back, my bet would be that the hopeful future was realized.

The last thing I have brought to you is a hot-off-the-press newsletter from our trainees. We are in the second project called "Social Information Exchange Training Program." Under this program we are training 30 women to re-enter the work force in three skills—collecting, computing and communicating social information. They take off-site training of 100 days duration and go out for four and a half months of work experience in national organizations. The new wrinkle here is that half of them are private-for-profit organizations that do social consulting, and the other half are in social, non-profit organizations. The council is of the opinion that this kind of training in new kinds of work has much promise. I think it was shown by the number of our graduates in December who received jobs after the project was completed—newly created jobs that did not exist prior to the individual holding the job for the first time. Those are my offerings today.

**The Chairman:** Unfortunately, we have run out of time. However, I will be getting back to both of you gentlemen. I found your presentation fascinating and want to pursue it.

Our next witness is from the Canadian Association of School Administrators. Mr. Auchinleck, I am delighted that you have come. Perhaps you could take about 15 minutes to present your opening remarks and then be available for questions.

**Mr. G. Gerald Auchinleck, President, Canadian Association of School Administrators:** Mr. Chairman, I am pleased on behalf of my association to have this opportunity to appear before this committee. The Canadian Association of School Administrators is a body which represents 1,500 senior administrators across Canada. They are the superintendents and board-level administrators in the country. We have representation from every major group across the country with the exception of the French Roman Catholic administrators from the province of Quebec, which a number of years ago left our Association. At this point, we are discussing with them the possibilities of re-entering and joining the national association. The Association is a federation of local associations. Each provincial association sends representatives to the council which meets twice a year and to the executive, which is chosen on a rotational basis.

We were pleased to receive this invitation. We do not receive many invitations, and we perhaps are not practiced in the art

[Traduction]

**Mlle Dearing:** Nous avons parlé à des administrateurs de l'enseignement coopératif, au niveau secondaire et post secondaire, et ils ont recommandé que l'on crée une banque de données sur les élèves de l'enseignement coopératif. Cela serait très utile pour le suivi à long terme; nous aurions des détails sur ce qui se passe après le premier emploi, le deuxième emploi, le niveau des salaires, les possibilités d'avancement, etc. Êtes-vous d'accord?

**M. MacKay:** Oui. Si nous pouvions retourner en arrière, je prierais qu'un avenir prometteur se concrétiserait.

La dernière chose que je vous ai apportée est un bulletin extrêmement récent de nos participantes. Nous en sommes au deuxième projet intitulé «Social Information Exchange Training Program» (Programme de formation-Échange de renseignements d'ordre social). En vertu de ce programme, nous formons 30 femmes afin qu'elles retournent sur le marché du travail dans trois domaines: collecte, automatisation et communication de renseignements d'ordre social. Elle reçoivent une formation à l'extérieur, pendant 100 jours, et elles vont ensuite acquérir une expérience de travail auprès d'organismes nationaux, pendant quatre mois et demi. La nouveauté dans ce projet, c'est qu'il s'agit pour moitié d'organismes privés à but lucratif qui offrent des services d'experts-conseils dans le domaine social, et pour l'autre moitié d'organismes sociaux à but non lucratif. Le conseil estime que ce genre de formation menant à de nouveaux emplois est très prometteuse. Je crois que cela a été démontré par le nombre de participantes qui ont terminé leur formation en décembre et qui ont trouvé des emplois—des emplois nouvellement créés qui n'existaient pas avant qu'elles ne les occupent. Voilà ce que j'avais à vous offrir aujourd'hui.

**Le président:** Malheureusement, nous sommes à court de temps. Cependant, je referai appel à vous messieurs. J'ai trouvé votre exposé fascinant et je tiens à écouter la suite.

Notre prochain témoin nous vient de l'Association canadienne des administrateurs scolaires. M. Auchinleck, je suis ravi que vous ayez pu venir. Voulez-vous prendre 15 minutes pour commencer votre exposé et ensuite répondre aux questions?

**M. G. Gerald Auchinleck, président, Association canadienne des administrateurs scolaires:** M. le président, au nom de mon association je suis heureux d'avoir l'occasion de prendre la parole devant ce comité. L'Association canadienne des administrateurs scolaires est un organisme qui représente 1500 cadres supérieurs de tout le Canada. Nous avons des représentants de tous les groupes principaux du pays, à l'exception des administrateurs français, catholiques, de la province de Québec, qui ont quitté notre association il y a quelques années. En ce moment, nous avons entamé des discussions avec eux en vue de leur retour dans notre association nationale. L'association est une fédération d'associations locales. Chaque association provinciale envoie des représentants au conseil, qui se réunit deux fois par an, et à l'exécutif dont les membres sont choisis à tour de rôle.

Nous avons été heureux de recevoir cette invitation. Nous ne recevons pas beaucoup d'invitations, et peut-être ne sommes-

[Text]

of making this kind of presentation. However, we looked on the invitation in terms of an opportunity to comment on the issues that you raised in your areas of concern. We have drafted some ideas in terms of those areas.

The first area you indicated is inadequate supply of skilled and semi-skilled workers in a particular field. When we look across the country, the area that we see youngsters moving toward after graduating or not graduating from high school seems to be the tourist business, the restaurant, hotel business where semi-skilled and skilled type labour exists. The main concern from our perspective is that these youngsters get a kind of on-site type of training, and our view is that perhaps we should be looking to the possibility of on-site training and school-related training as well. This concept should be developed. If indeed adaptability to change is based upon a broad educational base, then we feel that the school, the institution still has a role. And so we would encourage those kinds of ventures that allow for combined on-site training and school training in the development of individuals.

Another one of your concerns is the inability to accurately forecast future job needs. The inability to accurately forecast future job needs as we plan is a major concern. This level of administration are the planners of school programs and therefore they are always looking for data supply and information research. We have been impressed with the Canadian Occupation Projection System and the publication that comes out called "Job Futures" is the kind of information that is very valuable and we would encourage that kind of publication and that kind of availability. The creating of some kind of data bank base that people have access to is a very important tool that would be used in the planning of programs in the schools, and we hope to see more of it.

**The Chairman:** I hate to disappoint you, but the deputy minister in whose department COPS exists says that it is in the nature of witchcraft and no more accurate than long-range weather forecasting, on its past record.

**Mr. Auchinleck:** We have been using the material, and if it is witchcraft, we are guilty of sorcery.

**The Chairman:** My mother was a witch and I am used to seeing it used. Faith will move mountains, sir.

**Miss Dearing:** Perhaps I could just make a comment on that. COPS has been operating for some time now and we still hear the complaint from the private sector and business people that young people come out of school without the skills that they need in their company or in their workforce. I am wondering, therefore, about the ability of COPS to give adequate information, and certainly to be able to predict what jobs are going to be around in the future.

**Mr. Auchinleck:** It is a tool that we are using because it gives us an indication and, as we begin to plan, as I say, the dif-

[Traduction]

nous pas versés dans l'art de faire ce genre d'exposé. Cependant, nous avons considéré cette invitation comme une occasion de faire nos commentaires sur les questions qui vous préoccupent. Nous avons rédigé une ébauche de certaines idées dans ce domaine.

La première question que vous mentionnez est l'offre insuffisante de travailleurs qualifiés et spécialisés dans un secteur particulier. Lorsque nous jetons un coup d'œil sur le pays, nous constatons qu'après avoir terminé leurs études secondaires ou sans les terminer les jeunes se dirigent vers les secteurs du tourisme, de la restauration et de l'hôtellerie, dans lesquels on a besoin de main-d'œuvre qualifiée et spécialisée. Le plus important, selon nous, c'est que ces jeunes reçoivent une sorte de formation sur le lieu de travail, et, d'après nous, il faudrait peut-être envisager la possibilité d'une formation sur le lieu de travail ainsi que d'une formation qui ait un rapport avec les études. Si, en fait, l'adaptation au changement est fonction d'un enseignement général, nous pensons que l'école, l'institution, a encore un rôle à jouer. Donc, nous encouragerons ce genre de tentatives qui combinent la formation scolaire avec la formation sur le lieu de travail.

Une autre de vos préoccupations est l'incapacité de prévoir les futurs besoins en emplois. Le fait que nous sommes incapables de prévoir avec exactitude les besoins futurs en matière d'emploi au moment de la planification constitue une préoccupation majeure. Ce niveau d'administration correspond aux planificateurs des programmes scolaires; donc, ceux-ci sont toujours à la recherche de sources de données et d'information. Nous avons été impressionnés par le Système de projections des professions au Canada (SPPC), et la publication intitulée «Emploi-avenir» est le genre d'information très utile. Nous encourageons ce genre de publication et le fait de pouvoir disposer de tels renseignements. Une banque de données à laquelle le public a accès est un outil très important qui pourrait servir à la planification des programmes dans les établissements scolaires, et nous souhaitons que d'autres projets de la sorte soient créés.

**Le président:** Je regrette de vous décevoir, mais le sous-ministre du ministère dans lequel le SPPC est en exploitation dit que l'utilisation d'un tel instrument relève de la sorcellerie. De plus, le système n'est pas plus précis que les prévisions météorologiques à long terme, d'après l'expérience passée.

**M. Auchinleck:** Nous utilisons le matériel et, si cela relève de la sorcellerie, nous sommes coupables de sorcellerie.

**Le président:** Ma mère était une sorcière et j'ai l'habitude de voir utiliser de telles pratiques. La foi peut déplacer des montagnes, Monsieur.

**Mlle Dearing:** Peut-être puis-je ajouter à cela un commentaire. Le SPPC est exploité depuis quelque temps déjà et le secteur privé et les gens d'affaires se plaignent encore du fait que les jeunes sortent des établissements scolaires sans avoir les compétences requises par leur entreprise ou pour leur effectif. J'ai donc des doutes quant à la capacité du SPPC de donner des renseignements appropriés et, bien sûr, de pouvoir prévoir les emplois qui existeront dans l'avenir.

**M. Auchinleck:** C'est un outil que nous utilisons à titre d'indication et, puisque nous commençons à planifier, comme



*[Text]*

ficulty for us is to find the background and data that helps us in the planning to give direction to the kind of programs that we are going to offer in our schools.

The other aspect of this, I think, is that the school system has a responsibility to give a basic educational program, and that is very key. We see technical vocational education as the follow-along from basic education. For instance, the Province of Quebec has just recently developed their technical vocational reform and we have been impressed to see that they have raised the level prior to entry for technical vocational education; that they are conscious that there are certain prerequisites before people go into technical vocational education. Therefore we see a move and a shift in technical vocational education in the school setting which has a higher expectation. I think that is a very positive kind of move and should be encouraged within the system.

**Miss Dearing:** Do you use the COPS data to help you decide what kind of specific skills you are going to give students, or is it more the attitude that you know that the job market is changing quickly; you know that there are jobs in certain categories and for those kinds of jobs you need these generic skills?

**Mr. Auchinleck:** You are right on in terms of the use that it does provide and the trend that is there. We are preparing youngsters to have these generic skills so that they are in a family, an alia or a sphere, if you like, and that would be the kind of training that the school should give.

**The Chairman:** What are these generic skills? We have had them defined in other countries but what would be your definition of generic skills that, say, by the end of grade 10, everyone should have?

**Mr. Auchinleck:** Our view would be that, first of all, the communications skills would be important. The language skills of the individual are absolutely vital, and that is where a major emphasis must be made. Secondly, there has to be a minimum standard in science. I think youngsters are coming into a scientific world and I think that we should be making sure that there is a minimum level of science taught in our schools. I think also that in mathematics, they must have some kind of minimal level of competency at this particular time.

In Quebec, and as you go across the country—and this is one of the difficult things for our association—we find that there are different standards across the country. While we concede that secondary four or grade ten would be a minimal level for mathematics for these schools, preference would be for us to have them going into a secondary five completion of their secondary program. New Brunswick, for instance, I think is at that stage now where they are asking people to finish secondary level.

*[Traduction]*

je l'ai mentionné, nous éprouvons de la difficulté à trouver les éléments de base et les données qui nous aideraient, dans le processus de planification, à orienter le genre de programme que nous prévoyons d'offrir dans nos écoles.

Par ailleurs, je pense que le système scolaire assume la responsabilité de donner un programme d'études de base, et c'est là l'essentiel. Nous considérons l'enseignement technique et professionnel comme un complément de formation de base. Par exemple, la province de Québec vient tout récemment d'élaborer sa réforme du système d'enseignement technique et professionnel, et nous avons été impressionnés de contacter qu'elle a élevé le niveau d'admission à ce type d'enseignement. Ils sont conscients que les gens doivent avoir certains prérequis avant d'accéder à l'enseignement technique et professionnel. Par conséquent, nous constatons un changement d'orientation dans le système scolaire en ce qui a trait à ce genre de formation: les attentes sont plus élevées. Je pense qu'il s'agit d'un changement très positif et qu'il faudrait l'encourager dans le cadre du système.

**Mlle Dearing:** Utilisez-vous les données du SPPC pour vous aider à décider du genre de compétences que vous allez permettre aux étudiants d'acquérir ou, adoptez-vous plutôt l'attitude suivante: vous savez que le marché du travail évolue rapidement; vous savez qu'il existe des emplois dans certaines catégories et que, pour ces types d'emplois, vous avez besoin de telles ou telles compétences générales?

**M. Auchinleck:** Vous avez entièrement raison en ce qui concerne l'utilisation des données et les tendances qui existent. Nous préparons les jeunes à acquérir ces compétences générales de façon à ce qu'ils fassent partie d'une famille, qu'ils se classent dans un domaine, si vous voulez; et c'est là le genre de formation que l'école devrait fournir.

**Le président:** Quelles sont ces compétences générales? D'autres pays les ont définies, mais quelle serait votre définition des compétences générales que, disons, à la fin de la 10<sup>e</sup> année, chacun devrait procéder?

**M. Auchinleck:** A notre avis, tout d'abord, les compétences en communication sont importantes. Les compétences linguistiques de chacun sont absolument essentielles, et c'est dans ce domaine que nous devons surtout mettre l'accent. Ensuite, il faut fixer une norme minimum dans le domaine des sciences. Je pense que les jeunes font leur entrée dans un monde scientifique et je pense que nous devrions nous assurer qu'on enseigne un minimum de sciences dans nos écoles. Je crois également qu'en mathématiques, les étudiants devraient, en cette époque particulière, posséder un minimum de notions.

Au Québec, et si l'on fait le tour du pays—et c'est l'une des difficultés pour notre association—nous constatons que les provinces appliquent des normes différentes. Bien que nous admettions que les mathématiques enseignées en secondaire IV ou en 10<sup>e</sup> année seraient le niveau minimal pour ces établissements scolaires, nous préférierions que les étudiants fassent leur secondaire V et terminent ainsi leurs études secondaires. Au Nouveau-Brunswick, par exemple, je pense qu'ils en sont maintenant au stade où ils demandent aux étudiants de terminer leur secondaire.



## [Text]

**The Chairman:** The sort of math that we seem to give by the end of the secondary level, Germany gives by the end of grade 10; Japan certainly does. Why are we softer in our schools?

This morning, I was reading in the *Gazette* about high school students under the Catholic Board now being faced with an increasingly heavy homework load and saying: "Hey, we are doing enough homework already. This is too much." I used to do six, and no one thought that I had the right to think it was too much.

**Mr. Auchinleck:** I think you must understand that there has been a very basic change in the nature of the school system in this country. At one time, we ran a school system which was really quite elite and quite selective. We are now maintaining more and more youngsters in the school setting and therefore some of the people that are having difficulty in coping, in meeting the level, are people who, 25 years ago, were not in the school system after grade 8. I think that is playing a significant role, and the voices that you are hearing are the voices of those people who are having that kind of difficulty.

If you take the top level mathematics programs across this country, the youngsters are getting as much math as you or I got 25 or 30 years ago in the system. What is happening now is the schools are coping with a different level, and sometimes we have to have different programs for these people.

**The Chairman:** Precisely. We met a Professor Schwartz in France who collected the failures of the public education vocational system in France; in other words those who scored 20 per cent or less. With special programs, he brought them, in very quick time—in fact in a matter of months—to the point where they could pass the exam and go out with a certificate.

That seems to suggest that what you are saying is a good remark. We have to have special programs for these people. It has to be established that it is not necessarily a failure on the part of the student, but it may be a failure on the part of how they are taught.

**Mr. Auchinleck:** I can give you another example of that. We have a policy which happens to be in the school board of which I am a part, but it is representative of many others. We have a summer program and one of the areas in which we operate our summer program is math. We have taken a look at youngsters who have received between 50 and 59 in their math—60 being the pass mark, roughly. These youngsters do an additional month of school in July with a very intensive kind of review and program. It is amazing the number of youngsters who, in that intensive selective grouping, with specialized attention, can be brought to a level of passing the program, even though they had spent ten months previously in a regular school, in a regular class, and had difficult obtaining that kind of pass. We cannot take someone who made 20 and in one month do something about them but we can for the youngster who is on that

## [Traduction]

**Le président:** Le genre de mathématiques que nous enseignons à la fin du secondaire, l'Allemagne l'enseigne à la fin de la 10<sup>e</sup> année; le Japon le fait certainement. Pourquoi sommes-nous plus indulgents dans nos écoles?

Ce matin, je lisais, dans la *Gazette*, un article sur les étudiants d'écoles secondaires faisant partie de la Commission des écoles catholiques, auxquels on donne maintenant plus de devoirs à faire. Ces étudiants disent: «Hé! Nous avons déjà suffisamment de devoirs. C'en est trop!» J'avais l'habitude d'avoir six devoirs à faire, et personne ne pensait que j'avais le droit de croire que c'était trop.

**M. Auchinleck:** Je pense que vous devez comprendre que le système scolaire dans ce pays a subi un changement fondamental. A une époque, notre système scolaire était vraiment axé sur l'élite et était très sélectif. Nous gardons maintenant dans les écoles de plus en plus de jeunes et, par conséquent, certains étudiants, qui ont de la difficulté à atteindre la moyenne, sont des personnes qui, il y a vingt-cinq ans, n'auraient plus fait partie du système scolaire après la 8<sup>e</sup> année. Je pense que ce facteur est important; et les personnes qui se font entendre aujourd'hui sont celles qui ont ce genre de difficulté.

Si vous prenez les cours de mathématiques de niveau supérieur donnés dans les différentes provinces, les jeunes acquièrent autant de notions de mathématiques que vous ou moi en avons acquis il y a 25 ou 30 ans. Ce qui se passe maintenant, c'est que les écoles doivent faire face à différents niveaux de compétences et, parfois, nous devons offrir différents programmes pour les étudiants.

**Le président:** Justement. Nous avons rencontré, en France, un certain professeur Schwartz qui a rassemblé les étudiants qui avaient échoué dans le système public français d'enseignement professionnel. En d'autres termes, il s'agissait des étudiants qui avaient obtenu 20 p. 100 ou moins. Grâce à des programmes spéciaux, il les a amenés, en très peu de temps—en fait, en quelques mois—au stade où ils pouvaient passer l'examen et décrocher un certificat.

Cela semble confirmer que votre observation est justifiée. Nous devons avoir des programmes spéciaux pour ces personnes. Il faut démontrer qu'un échec n'est pas nécessairement attribuable à l'étudiant, mais qu'il peut être attribuable à l'enseignement que ce dernier reçoit.

**M. Auchinleck:** A ce sujet, je peux vous donner un autre exemple. Dans la commission scolaire dont je fais partie, nous avons une politique qui est représentative du genre de politique qui existe dans de nombreuses autres commissions. Nous avons un programme d'été, et l'un des domaines dans lequel nous offrons des cours est les mathématiques. Nous nous sommes attardés sur les jeunes qui ont obtenu entre 50 et 59 p. 100 dans cette matière—60 p. 100 étant approximativement la note de passage. Ces jeunes suivent un cours supplémentaire d'un mois, en juillet, dans le cadre duquel ils font une révision très intensive. Il est étonnant de voir le nombre de jeunes qui, dans un cours intensif où le regroupement a été sélectif, et grâce à une attention spéciale, peuvent être amenés à passer le cours, même s'ils auraient passés 10 mois dans une école normale, dans une classe normale, et avaient éprouvé des difficultés à obtenir la note de passage. On ne peut prendre un étu-

*[Text]*

borderline level. That is the kind of specialized view that should be taken.

There are other kinds of programs and other approaches that can be taken in this matter. One of them is to take the same program and elongate it, in other words, give the students more time to do the same thing. That is another avenue that can be used, and many school boards are in the process of doing it.

But unless you are going to give the groups with these basic skills, I think that industry will always find us wanting. I am sure that they do. I am sure they have said that many times to you. They have certainly said that many times to us.

I think one of the other concerns that we had in our report related to this question of literacy. It is a staggering statistic, one-fifth of the Canadian population, and we are saying, whatever the causes, be they that caused by high school drop outs who have not performed well, for whatever reasons, falling into the collected data, or whether it is the immigrant population that you are talking about that has come in that does not have fluency skills in English or French, or whether it is partly these social problems that have crept into the school environment which are mitigating against success for youngsters. There is a very serious set of social problems setting into our schools.

**The Chairman:** For instance?

**Mr. Auchinleck:** Youngsters coming from broken homes, youngsters who need a lot of support in terms of social work who become discouraged in the school system. These youngsters are having difficulty coping with the expectation of the system, and it is necessary for us to assure that we have structures that will deal with them.

This whole question of alienation of youth has something to do with the kinds of relationships we are developing in our schools. So, we have many, many programs across the country that deal with what we call "crisis intervention", people who are on the spot to deal with a youngster who is going through a serious crisis.

All of these things lead to the lack of success in the school, and lack of success is in the language programs, but there is another factor that is very important, and that is that the research in education has said that we should be using a communicative approach in the teaching of languages. That is the new process. In other words, it is this oral exchange, this responding, this opportunity for a child to write, to have it corrected, that we should get away from the long experiences we have had of phonetic exercises, extensive grammatical exercises that do not bear relationship to the writing, but rather that there should be a kind of whole language experience.

*[Traduction]*

diant qui a obtenu 20 p. 100 et, en un mois, lui faire faire de tels progrès; mais nous le pouvons lorsqu'il s'agit d'un jeune qui se situe au niveau que je viens de mentionner. C'est à ce genre d'initiative spéciale qu'il faudrait songer.

Il existe d'autres types de programmes et d'approches qu'on peut adopter dans ce contexte. On pourrait ainsi prendre le même programme et le prolonger; en d'autres termes, il s'agirait de donner aux étudiants plus de temps pour acquérir les mêmes compétences. C'est une autre solution, et de nombreuses commissions scolaires sont sur le point de la mettre en pratique.

Mais, à moins que vous ne permettiez aux groupes d'acquérir ces compétences générales, je pense que les membres de l'industrie considéreront toujours que nous avons des lacunes. Je suis sûr qu'ils pensent ainsi. Je suis sûr qu'ils vous ont fait la remarque à plusieurs reprises. En ce qui nous concerne, ils l'ont fait sans aucun doute.

Je pense qu'une autre question qui figure dans notre rapport a trait à l'alphabétisation. Les statistiques sont stupéfiantes: un cinquième de la population canadienne. Et, disons le, quelle que soit la cause, qu'il s'agisse de décrocheurs du niveau secondaire qui n'ont pas obtenu de bons résultats et qui, pour une raison quelconque, ont été inclus dans les données recueillies, ou qu'il s'agisse des immigrants dont vous parlez, qui sont arrivés au pays sans parler couramment l'anglais ou le français, ou qu'il s'agisse encore des problèmes sociaux qui ont gagné le milieu scolaire et qui réduisent pour les jeunes les chances de succès. Il existe, dans nos écoles, un éventail très inquiétant de problèmes sociaux.

**Le président:** Par exemple?

**M. Auchinleck:** Des jeunes qui proviennent de foyers désunis; des jeunes qui ont besoin de beaucoup de soutien par le biais des travailleurs sociaux et qui se découragent dans le système scolaire. Ces jeunes ont de la difficulté à atteindre les normes prévues dans le système, et il nous incombe de veiller à ce que nous ayons les structures qui leur viendront en aide.

Cette question générale de l'aliénation de la jeunesse peut être associée au genre de relations que nous créons dans nos écoles. Ainsi, nous avons, à l'échelle du pays, de très nombreux programmes qui portent sur ce que nous appelons l'«intervention d'urgence», c'est-à-dire qu'il s'agit de personnes qui sont sur place pour aider les jeunes qui traversent une grave crise.

Tous ces facteurs se rattachent au manque de succès à l'école, au manque de succès dans les programmes de langue. Toutefois, il faut tenir compte d'un autre facteur très important: selon les recherches effectuées dans le domaine de l'enseignement, nous devrions utiliser pour enseigner les langues une approche communicative. C'est la nouvelle méthode. En d'autres mots, c'est cet échange verbal, cette manifestation des réactions, cette occasion pour l'enfant d'écrire, de se faire corriger, c'est le fait que nous devrions nous éloigner de la longue tradition des exercices phonétiques, des exercices grammaticaux approfondis qui n'établissent aucun lien avec l'écriture; il faudrait plutôt offrir une méthode d'apprentissage linguistique globale.

[Text]

That is a fine and interesting proposed method of teaching languages, be it first language or second language, and it is actually very successfully.

The key element that concerns us is that if there is a group of 30 youngsters in a class, and there is 40 or 50 minutes for teaching, and you wish to implement the program of communicative approach to the teaching of languages, the teacher does not have enough time. If, indeed, speaking, having someone respond to that speaking, ask questions, comment and have dialogue, you need time. It is important that if we are going to say that that is the means of teaching language skills and developing competence in communication, then we must provide the resources.

We can do one of two things. We can either elongate the time or split the classes in half.

**Miss Dearing:** Or hire more teachers.

**Mr. Auchinleck:** Yes, hire more teachers and have the end product the way we are looking for it.

**The Chairman:** I am all in favour of hiring more people, but there are some other aspects to this. Youngsters have always had to cope with the same amount of stress resulting from broken homes. Maybe divorces were not as frequent in the past, but there was wife beating and drunken fathers. Those problems were just as common throughout history as they are now. Youngsters had to cope with that in the past.

I attended an elite private school, and every other one of my classmates was coping with such a situation.

In the navy, in World War II, we were given youngsters who were highly illiterate, who came from broken homes, who had drunken mothers. We had no choice. We had to turn them into excellent technicians or sink, and we did.

I would like to address the teacher having to compete nowadays with Michael J. Fox. An adult teacher dull teaching will not wash any more because there is competition out there.

Finally, the current Greek government eliminated ancient Greek and Latin from the curriculum. That was like abolishing motherhood in Greece, but the officials said that if they were going to improve on some course skills—which relate to mother tongue, foreign languages and mathematics—they need more time and, therefore, they have to cut some things out.

Are there subjects in our high schools that we could cut out? I say that exposing the youngsters to the 13 programs of Jacob Bronowski in the Ascent of Man on television is one of the very best courses one could give a youngster. There is no social science teacher who can match that. There was only one Bronowski but unfortunately he is dead.

[Traduction]

Cette méthode d'enseignement des langues qui est proposée est intéressante, qu'il s'agisse de la langue maternelle ou d'une langue seconde, et elle est vraiment très efficace.

Le principal point qui nous préoccupe c'est dans le cas où la classe se compose d'un groupe de 30 étudiants, où l'on dispose de 40 ou 50 minutes pour enseigner la matière et où l'on veut appliquer l'approche communicative à l'enseignement des langues, l'enseignant n'a pas suffisamment de temps. En effet, pour parler, attendre une réaction, poser des questions, faire des commentaires et établir un dialogue, il faut du temps. Si nous choisissons ce moyen pour enseigner les langues et permettre aux étudiants d'acquérir des compétences en communication, il est important de disposer de l'infrastructure nécessaire.

Nous nous trouvons devant une alternative: nous pouvons soit prolonger la durée des cours, soit diviser les classes en deux.

**Mlle Dearing:** Ou embaucher davantage d'enseignants.

**M. Auchinleck:** Oui, embaucher davantage d'enseignants et obtenir le produit final que nous escomptons.

**Le président:** Je suis tout à fait pour l'augmentation du nombre d'enseignants, mais il faut considérer d'autres aspects de cette question. Les jeunes ont toujours eu à faire face au stress provoqué par un foyer désuni. Peut-être que dans le passé les divorces n'étaient pas aussi fréquents, mais des femmes étaient battues et des pères étaient alcooliques. Ces problèmes ont toujours été aussi répandus dans le passé que maintenant. Les jeunes d'autrefois ont dû affronter les mêmes problèmes.

J'ai suivi des cours dans une école privée d'élite, et un camarade sur deux se trouvait dans une telle situation.

Dans la marine, au cours de la Seconde Guerre mondiale, on nous confiait des jeunes qui étaient analphabètes, qui provenaient de ménages désunis, dont les mères étaient alcooliques. Nous n'avions pas le choix. Nous devions faire d'excellents techniciens ou sombrer, et nous avons réussi.

J'aimerais parler de l'enseignant qui aurait aujourd'hui à faire concurrence à Michael J. Fox. Un enseignant chez les adultes, dont le cours est assommant, ne s'en tirera plus parce qu'il doit faire face à la concurrence.

Enfin, le gouvernement actuel de la Grèce a éliminé le grec ancien et le latin du programme d'études. C'était comme si on avait aboli la maternité en Grèce; mais les représentants du gouvernement ont dit que si l'on voulait améliorer certaines compétences chez les étudiants—se rattachant à la langue maternelle, aux langues étrangères et aux mathématiques—il fallait plus de temps et, donc, il fallait éliminer certaines matières.

Existe-t-il dans nos écoles secondaires certaines matières que nous pourrions supprimer? Je pense que le fait de demander à des jeunes de voir les 13 émissions de télévision de Jacob Bronowski sur l'ascension de l'homme constitue l'un des meilleurs cours qu'on puisse leur offrir. Aucun professeur de sciences sociales ne peut rivaliser avec une telle œuvre. Il n'y a eu qu'un seul Bronowski, mais malheureusement il est mort.



[Text]

Could we cut some things out so that there will be extra time and the youngsters will not only have 40 minutes to learn the language in the new way that you are describing, but they have the hour they used to spend doing something else?

**Mr. Auchinleck:** Just to address a few of the things you have brought to our attention. The question of the exciting teacher and the teacher having to compete is a real concern, and teachers deal with that every day. I think some of them do very well, because, much as a television program provides information, what it does not do is provide relationships, and the schools provide relationships.

It is the stimulation of the teacher as a person that very often makes the difference, not the course. I think we have all learned to experience that. I think that is an important element, and it is the teacher that inspires the youngster. I think that, therefore, the emphasis on personal contact is important.

**Miss Dearing:** Are our teachers chosen based on "compassion potential" for relationship qualities that you have mentioned?

**Mr. Auchinleck:** Yes, I think they are. They are interviewed for that. I think they are chosen for those reasons. I think they are trained for that.

Some teachers I know have burnt out; I understand that. We have a serious problem in the teaching profession by virtue of the fact that many teachers are retained by seniority. Often dynamic, young, invigorating inspiring teachers are left out. That is one of the facts of life. Perhaps union contracts can be changed in that regard. There are certainly cases where exigencies allow people to be retained, even though they do not have seniority but because they have particular skills. That kind of emphasis is there.

What we should do when a teacher is not stimulating and interesting, it is the responsibility of both the profession and the school board to either take steps to remove the teacher—and the processes are there if the teacher is not satisfactory—or the board should take steps to provide the kind of inservice training that would allow for the development of the individual. Those responsibilities are the responsibilities of the school boards. I do not think they should ignore them.

**Miss Dearing:** You have pointed out that we have shifted from an elitist system of education to a system which can encompass more of our young people. So, presumably there are fewer young people at home and more in school.

**Mr. Auchinleck:** There are fewer young people looking for jobs. I will give you a personal example. There were 40 boys in grade eight when I was in school, and 22 of them went on to grade nine. Everyone has hailed the system back then as being marvellous; I do not think it is a marvellous system when 18 people do not move on, especially when they are between the ages of 13 and 14. That is not a great system of education, in my mind.

[Traduction]

Pourrait-on supprimer certains cours de façon à disposer de temps supplémentaire et de façon que les jeunes disposent non seulement de 40 minutes pour apprendre une langue selon la nouvelle méthode que vous décrivez, mais également de l'heure qu'ils employaient à faire autre chose?

**M. Auchinleck:** J'aimerais simplement faire allusion à certaines questions que vous avez portées à notre attention. La question de l'enseignant intéressant et de l'enseignant qui doit soutenir la concurrence est une préoccupation réelle; et les enseignants se retrouvent chaque jour dans une telle situation. Je pense que certains s'en tirent très bien, parce que, bien qu'une émission de télévision fournisse de l'information, elle ne permet pas d'établir des relations, ce que les écoles font.

C'est l'intérêt suscité par l'enseignant en tant que personne qui fait souvent la différence, et non pas le cours. Je pense que nous avons tous appris à en faire l'expérience. Je crois que l'enseignant est un élément important; c'est lui qui inspire le jeune. C'est mon avis, donc, il importe de mettre l'accent sur le contact personnel.

**Mlle Dearing:** Choisit-on nos enseignants en fonction de l'importance qu'ils pourraient accorder à la qualité des relations que vous avez mentionnées?

**M. Auchinleck:** Oui, je crois qu'ils le sont. On leur fait passer une entrevue pour cela. Je pense qu'ils sont choisis et formés pour ces raisons.

Je connais des professeurs qui souffrent d'épuisement professionnel, ce que je conçois. Dans l'enseignement, nous faisons face à un grave problème, de nombreux professeurs n'étant gardés qu'en raison de leur ancienneté. Ainsi, il arrive souvent que de jeunes professeurs dynamiques et enthousiastes soient tenus à l'écart. Cette situation est l'une des réalités de la vie. À cet égard, les conventions collectives sont peut-être modifiables. Il existe certainement des cas où les gens peuvent être gardés: faute d'ancienneté, ils ont des compétences particulières. On peut invoquer de tels motifs.

Il incombe tant au corps professoral qu'à la commission scolaire de prendre des mesures lorsqu'un professeur n'est pas dynamique et intéressant. En effet, c'est leur responsabilité de congédier le professeur—et ils en ont les moyens s'il est mauvais—ou c'est la responsabilité de la commission de fournir le genre de formation interne qui permettra à l'enseignant de se perfectionner. Ces responsabilités appartiennent aux commissions scolaires, et je crois qu'elles devraient les assumer.

**Mlle Dearing:** Vous avez signalé que nous sommes passés d'un système d'enseignement élitiste à un système qui est accessible à plus de jeunes. Donc, je présume qu'il y a moins de jeunes à la maison et davantage à l'école.

**M. Auchinleck:** Il y a moins de jeunes qui cherchent de l'emploi. Voici un fait vécu: quand j'étais à l'école, il y avait 40 garçons en 8<sup>e</sup> année, et 22 d'entre eux sont passés en 9<sup>e</sup>. À cette époque, tout le monde considérait le système comme une merveille. Mais, je ne pense pas qu'un système est excellent lorsque 18 personnes doublent une année, surtout quand elles ont entre 13 et 14 ans. À mon avis, cette situation ne montre pas l'excellence d'un système d'enseignement.

*[Text]*

What we are doing now in retaining those youngsters—and it is true that we may not have the same standard for all of them, but we are doing more for people who are going to be contributing members of society.

**Miss Dearing:** What is the role of parents in all of this?

**Mr. Auchinleck:** When I said that social problems are coming into our schools, those problems arise in the homes, for the most part. I do not quite agree that the numbers of people in the past who came from broken homes and severe social conditions was as high as it is today.

Today often youngsters are left on their own, either before school or after school, which brings us to the point of day care, which many, many people have a mistaken view of. Many people think that day care is something for children between the ages of one and five. That is not the view of those in the educational system, because the before-school and after-school responsibilities for protection and nurturing of children is very important. Parents both working, often out of necessity, have to make alternative arrangements—not always satisfactory—for the care of their youngsters, and the school tries to intervene by providing programs and some kind of daycare concerns. However, often single parents who have coped with the responsibility of their own job, arrive home to cope with the responsibility of child raising, which is not an easy prospect, especially when you live in a society where youngsters are open to such influences as they are today. So the raising of children takes more work. Often, we find parents in a position where they can do less. They are not there as often, and they sometimes have difficulty in coping with those problems. That is a serious problem in our society.

I get concerned sometimes that we do not look at, and demand, an excellence of child care. We have allowed a lot of private child care centres to open without supervision and without any examination of who is looking after the youngsters. All of the research tells us that the child between ages one and six is going through the crucial formative years, and we are often not taking our responsibilities there. In fact, it has been a well-known fact that school pre-kindergartens are desirable and effective, yet province after province has no policy on them.

**Miss Dearing:** Whose responsibility is it to provide this high quality care?

**Mr. Auchinleck:** It is a joint responsibility of the social welfare organization within the province and whatever the educational institutions, the Ministries of Education can do to establish pre-kindergartens and programs which allow for the development of the teaching of parenting.

Programs were developed in Harvard under Dr. Taylor Burton—I am not sure of the exact term—in which they trained the mother during the period of her pregnancy. They then had visits from the school system to the mother when the babe was first borne; and at age two the mother brought the child into

*[Traduction]*

C'est ce que nous faisons maintenant en gardant ces jeunes à l'école—et il est vrai que nous n'avons pas la même norme pour tous, mais nous faisons plus pour ceux qui deviendront des membres actifs de la société.

**Mlle Dearing:** Quel est le rôle des parents dans tout ceci?

**M. Auchinleck:** J'ai affirmé que nos écoles font face à des problèmes sociaux parce que je crois que, dans l'ensemble, ces problèmes naissent dans le milieu familial. Je ne suis pas d'accord pour dire qu'il y a aujourd'hui moins de personnes venant de foyers désunis et ayant des conditions de vie difficiles qu'il y en avait auparavant.

Fréquemment, aujourd'hui, les jeunes sont laissés à eux-mêmes, soit avant soit après les classes, ce qui nous amène à parler des services de garde dont nombre de gens ont une conception erronée. En effet, de nombreuses personnes pensent que ces services sont conçus pour les enfants entre un et cinq ans, opinion qui n'est pas partagée par ceux qui travaillent dans l'enseignement. Selon eux, les responsabilités reliées à la protection et à l'éducation des enfants avant ou après les heures de cours ont beaucoup d'importance. Quand les parents doivent tous deux travailler, ils doivent prendre des dispositions qui ne sont, d'ailleurs, pas toujours satisfaisantes pour obtenir des services de garde; le système scolaire fait sa part en offrant quelques programmes ainsi que certains services de garde de jour. Toutefois, les chefs de famille monoparentales doivent, bien souvent, fournir une journée de travail avant de rentrer chez-eux et s'occuper de leurs enfants, ce qui n'est pas une tâche simple de nos jours étant donné toutes les influences auxquelles les jeunes sont soumis. L'éducation des enfants exige du temps, et les parents n'en ont pas beaucoup et sont fréquemment absents ce qui crée certaines difficultés qui, à leur tour, engendrent un problème social.

Il m'apparaît parfois inquiétant que nous ne visions ou n'exigions pas l'excellence en ce qui a trait à la garde des enfants. Nous avons notamment toléré que de nombreux garderies de jour s'établissent sans supervision et sans vérification de la compétence des personnes chargées de s'occuper de nos enfants. Toutes les recherches effectuées dans ce domaine démontrent que la période la plus importante du développement de l'enfant se situe entre un et six ans, et dans bien des cas, nous négligeons notre rôle à cette étape. De fait, il est reconnu qu'il est profitable, voire même souhaitable, pour les enfants d'aller dans des garderies à l'âge préscolaire, pourtant, aucune province ne s'est dotée d'une politique en la matière.

**Mlle Dearing:** Qui doit se charger d'assurer des soins de haute qualité?

**M. Auchinleck:** C'est le rôle conjoint des organismes sociaux de la province et, quelque soit le genre de maison d'enseignement, les ministères de l'Éducation doivent mettre sur pied des services de garderie pour les enfants d'âge préscolaire, ainsi que des programmes destinés à favoriser l'apprentissage du parentage.

A Harvard, M. Taylor Burton a élaboré des programmes dont je ne me rappelle pas les titres exacts, dans le cadre desquels les femmes enceintes recevaient une formation. A la naissance de l'enfant, des représentants du système scolaire rendaient visite aux mères; puis, à compter de l'âge de deux



[Text]

the school setting for so many hours in the week. All this training of parenting is important.

One of the other aspects is that in the school programs themselves—and I am glad to see that in some of the new home economics programs in our schools—we are giving greater emphasis to the question of parenting and looking at children and preparing them for this kind of responsibility.

**The Chairman:** I hope you are teaching boys that, too.

**Mr. Auchinleck:** Yes, we are. Compulsory home economics is for all students—certainly the province of Quebec.

**Miss Dearing:** But you see this as being a responsibility at the provincial level rather than at the federal level?

**Mr. Auchinleck:** Yes, I do.

**The Chairman:** What could the federal level do to help?

**Mr. Auchinleck:** Okay; fine. You lead me to my next concern. It is time for us to consider a national office of education. It has been a position that has been talked about in our association for a number of years, namely, to allow at the national level for co-ordination, exchange of information and the development of some kind of global policy.

I know that the Council of Ministers of Education fulfils that role at this time. I know them, I know who they are; I have met with them, and I think highly of them. However, there is one clear fact about the Council of Ministers: They never have a policy. They cannot take a policy, I gather, nor can they take stands on public education across the country, and I appreciate that.

**The Chairman:** If the federal government establishes this office that you are suggesting, what I am afraid of is that the Councils of Ministers of Education will start sounding like pigs in a abattoir.

**Mr. Auchinleck:** That may very well be.

**The Chairman:** And the Constitution is on their side, alas—especially since Meech Lake.

**Mr. Auchinleck:** Yes, I realize that it has created some new problems. But where there is a chance for co-ordination, it is important that there should be.

I will give you an example of something that I experienced this year. I was called, as the President of the Canadian Association of School Administrators, to take part in a task force or subcommittee group that met on child abuse. It was under the Department of National Health and Welfare and was instigated by the National Association of School Trustees. A group of us came to Ottawa for a meeting at the end of March, chaired by someone from the national association.

We were to develop needs for research, and strategies, because there had been set aside a budget of \$20 million over a five-year period for this question of child sexual abuse. Everyone came, but at the first meeting that I came to there were certain key groups that were not there. One, in particular, was

[Traduction]

ans, elles laissaient l'enfant à l'école un certain nombre d'heures chaque semaine. Ce genre d'apprentissage est très important.

Mentionnons également un autre aspect des programmes scolaires, qui, j'en suis bien heureux, fait maintenant partie des programmes d'économie domestique de nos écoles, et auquel on accorde une importance accrue, il s'agit du parentage, des soins donnés aux enfants et de la préparation au rôle de parent.

**Le président:** J'espère qu'on enseigne la même chose aux garçons.

**M. Auchinleck:** Oui. Les cours d'économie domestique sont obligatoires, au Québec, à tout le moins.

**Mlle Dearing:** Vous êtes d'avis que cette sphère d'activité relève de la compétence provinciale plutôt que fédérale?

**M. Auchinleck:** Oui.

**Le président:** Que pourrait faire le gouvernement fédéral pour aider les provinces?

**M. Auchinleck:** Votre question me permet d'aborder mon deuxième point. Il est temps pour nous de songer à la création d'un bureau national de l'éducation. Notre association étudie depuis quelques années déjà la possibilité d'assurer la coordination, l'échange d'information et l'élaboration d'une politique globale au niveau national.

Je n'ignore pas que le conseil des ministres de l'Éducation remplit ce rôle à l'heure actuelle. J'en connais les membres; je les ai déjà rencontrés et je les tiens en haute estime. Néanmoins, une chose est évidente concernant ce conseil: il ne suit jamais de politique particulière. Il ne peut en adopter aucune et, je présume, ne peut prendre publiquement position en matière d'enseignement public au Canada, j'en suis bien conscient.

**Le président:** Si le gouvernement fédéral crée ce bureau, je crains fort que les conseils des ministres de l'Éducation ne poussent les hauts cris.

**M. Auchinleck:** C'est fort possible.

**Le président:** Et la Constitution leur, hélas, donne raison, en particulier depuis la rencontre du lac Meech.

**M. Auchinleck:** Je me rends compte que j'ai soulevé de nouveaux problèmes. Cependant, s'il existe une possibilité d'assurer une certaine coordination, il est important d'en tirer profit.

Je vais vous faire part d'une expérience que j'ai vécue cette année. En tant que président de l'Association canadienne des administrateurs scolaires, j'ai participé à un groupe de travail ou un sous-comité étudiant la question des enfants maltraités, qui a été mis sur pied à la demande de l'Association canadienne des commissaires d'écoles et relevait du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social. Un groupe dont je faisais partie et qui était présidé par un membre de l'association nationale s'est réuni à Ottawa fin mars.

Nous devons déterminer les besoins sur le plan de la recherche et élaborer des stratégies puisqu'un budget quinquennal de 20 millions de dollars a été accordé pour l'activité ayant trait aux enfants victimes d'agressions sexuelles. Tout le monde était présent à cette première réunion, mais certains groupes



[Text]

the Canadian Association of Principals. They were missed in the structure—just inadvertently—and you can pick that up; it is true. We had one meeting; we worked hard to develop positions and recommendations. We were looking for a common statement that could be made by the various bodies that were there. The second meeting was held in April. There was a new person in charge, a change of personnel, and a change of direction. We were now looking at child abuse and sexual abuse in the framework of family violence. We still went on with our assessment, but we found that we were now at the end of the second year of this \$20 million—nothing, as far as I can see, having been done at this particular time. The subcommittee ended with the report at the end of April, which has been forwarded to the National Department of Health and Welfare.

My fear is that it happens and then it dies. If you had a national office of education, I can see someone being given the responsibility for follow up. That is important here and on the international scene as well. You are being represented internationally by various bodies—I the Council of Ministers sends representatives to international bodies—and the Canadian nation should have some office that should be able to at least represent Canada on a national level.

**The Chairman:** Do you see this office set up like the Science Council, with a vocal chairman who will grumble and scream eloquently, do the research, gather things and nag?

**Mr. Auchinleck:** It could happen that way; I would hope that their "nagging," as you put it, would be constructive—

**The Chairman:** Constructive, absolutely.'

**Mr. Auchinleck:** —and not just be nagging per se.

**The Chairman:** Well, if you do not have authority, you might be able—if you do it effectively and cleverly with good communication—to raise the level of consciousness that will impinge upon the provincial ministers so that they will work together for fear of electoral losses.

**Mr. Auchinleck:** Well, whatever strategy you wish to use, the concept has to be explored. The American government has a national office—I do not know whether that is the model, but you certainly could look at it; I believe the German government has some kind of office—

**The Chairman:** Yes.

**Mr. Auchinleck:** —and that is another model that could be looked at in terms of opportunity to have this considered for us.

I have probably covered this area, which is the question of women in the labour market, but obviously the structure is changing. Just recently, at a conference held in Montreal, there was discussion on this question of women in the non-tra-

[Traduction]

n'étaient pas représentés, notamment la Canadian Association of Principals. On avait simplement oublié de l'inviter, par inadvertance. Croyez-le ou non, c'est la pure vérité. Lors de la rencontre nous avons travaillé d'arrache-pied pour rédiger un énoncé de position et des recommandations. Nous voulions émettre une déclaration commune qui pourrait être ratifiée par tous les organismes que nous représentons. La deuxième réunion s'est tenue en avril. Une nouvelle personne dirigeait les travaux, il y avait eu un changement de personnel et un changement d'orientation. Nous devons dorénavant aborder la question des enfants maltraités dans le contexte de la violence familiale. Nous avons poursuivi notre évaluation, mais nous avons constaté qu'il nous nous trouvions à la fin de la deuxième année du budget de 20 millions de dollars et rien, d'après ce que j'ai pu constater, n'avait encore été fait à ce moment-là. Le sous-comité a donc interrompu ses travaux à la fin du mois d'avril et a soumis un rapport au ministère de la Santé nationale et du Bien-être social.

Je redoute un tel dénouement. Si un bureau national était constitué, il faudrait que quelqu'un soit chargé d'assurer le suivi car c'est important, aussi bien sur la scène nationale qu'internationale. Vous déléguez des représentants auprès d'organismes internationaux (le conseil des ministres le fait) et la nation canadienne devrait se doter d'un bureau qui puisse représenter le Canada.

**Le président:** Croyez-vous que ce bureau devrait être structuré comme le Conseil des sciences et se pourvoir d'un président qui sait se faire entendre, défend éloquemment la politique établie, effectue des recherches, rassemble des données et revient sans cesse à la charge?

**M. Auchinleck:** Peut-être, mais j'ose espérer qu'il reviendrait à la charge, selon l'expression que vous avez utilisée, de façon constructive.

**Le président:** Absolument!

**M. Auchinleck:** ... pas simplement pour le plaisir de le faire.

**Le président:** Eh bien, si vous n'avez pas de pouvoirs, vous réussirez peut-être, si vous procédez habilement, faites preuve d'efficacité et maintenez une bonne communication, à sensibiliser les ministres provinciaux à la question en brandissant le spectre des pertes possibles sur le plan électoral.

**M. Auchinleck:** En fait, quelle que soit la stratégie adoptée, il faut étudier la question de façon plus approfondie. Les États-Unis ont un bureau national, je ne saurais dire si c'est un modèle à suivre, mais on peut certainement analyser son fonctionnement. Je crois que l'Allemagne possède également un tel bureau.

**Le président:** Oui.

**M. Auchinleck:** ... c'est un autre exemple à étudier de manière à déterminer l'opportunité d'en former un chez-nous.

J'ai probablement déjà abordé la question des femmes sur le marché du travail, mais, de toute évidence, la structure est en voie de changer. Tout récemment, à la conférence tenue à Montréal, on a abordé la question des rôles non traditionnels

**[Text]**

ditional roles. We see the school system having a very definite responsibility in this in terms of examining all the programs the girls are opting for and asking why they are opting for them. We must also consider if we are doing something that is mitigating against the choices that they are making. I think we should be making people conscious and exposing the opportunities that are there, given that they are real opportunities. That is the kind of work that we should be doing in the school system. I see that as our responsibility.

In a free society, we have to realize that the responsibility for training and development belongs to the individual.

**The Chairman:** Starting at what age?

**Mr. Auchinleck:** Right at the very beginning of this process. It is one of the elements of some of the thinking in education about the child taking responsibility in the class for his own program. We have to get people used to the idea that they have a responsibility for their development, for their education and a responsibility for making decisions. I think that we, as a school system, you as a government and as a society at large, have a responsibility to show people what options are available and to make sure that the structures are in place. However, I think decision making is their responsibility.

**The Chairman:** Would you expose the youngsters to the options they face and the obstacles they would encounter if they do not make the right choices very early on?

**Mr. Auchinleck:** Yes.

**The Chairman:** How early?

**Mr. Auchinleck:** I think guidance counselling programs should begin right at the beginning of high school. Certainly, in the elementary school, you do not have an introduction to the work world, but you do have decision making about self-government in the classroom and about those options that are available. You offer the opportunity for decision making early in the school process. You show children the process of decision making because that is what they are going to do for the rest of their lives.

We also need to have a kind of public admission that education is a lifelong business that never ends. The school structure should be such that people can go into it and out of it and back into it again. People should be entering into the work world and then returning to school, then returning to the work world. There should be many forms and options available during day study and during evening study. That is the kind of thinking we need to develop because many people finish high school and that concludes their education as far as they are concerned. They may have graduated with a B.A. and they do not consider education to be a lifelong process for which they have responsibility. We should provide, we should support and we should provide opportunities, but they must also take some responsibility.

**Miss Dearing:** Would the possibility for decision making go as far, in your view, as allowing young people to decide which courses they are going to take and which they are not?

**[Traduction]**

de la femme. Nous estimons que le système scolaire a une part de responsabilité bien définie à cet égard, soit celle d'examiner tous les programmes choisis par les étudiantes et de leur demander les raisons de leur choix. Nous devons aussi déterminer si certaines mesures que nous adoptons vont à l'encontre de ces choix. Je crois que nous devrions sensibiliser les intéressés au sujet et leur faire connaître les possibilités qui s'offrent à eux, le cas échéant. C'est le genre d'exercice auquel nous devrions nous livrer dans le système scolaire et je considère que c'est notre responsabilité.

Il faut, par ailleurs, admettre que, dans une société démocratique, l'individu assume la responsabilité de sa formation et de son perfectionnement.

**Le président:** A partir de quel âge?

**M. Auchinleck:** Dès le départ. C'est l'un des éléments de la théorie selon laquelle l'enfant se rend responsable de son propre programme scolaire. Nous devons faire comprendre aux gens qu'ils sont responsables de leur développement, de leur éducation et de leurs décisions. Je crois que le système d'enseignement, le gouvernement et la société en général ont la responsabilité de présenter les choix offerts et de s'assurer que les structures sont bien établies. Toutefois, je pense que la prise de décision appartient à chacun.

**Le président:** Expliqueriez-vous aux jeunes les choix qui leur sont offerts et les obstacles auxquels ils feraient face s'ils ne prenaient pas les bonnes décisions très tôt?

**M. Auchinleck:** Oui.

**Le président:** Vers quel âge?

**M. Auchinleck:** Je pense que les programmes d'orientation devraient commencer dès le début du secondaire. Évidemment, à l'élémentaire, on ne vous initie pas au marché du travail, mais on doit prendre des décisions concernant l'autonomie dans la classe et les choix disponibles. Très vite à l'école, on devrait donner aux enfants la chance de faire des choix. On devrait leur enseigner à prendre des décisions parce que c'est ce qu'ils feront toute leur vie.

Il faut aussi que le public comprenne que l'éducation est le travail de toute une vie. La structure scolaire devrait être telle que les gens pourraient y entrer et en sortir à leur gré. Les gens devraient pouvoir entrer sur le marché du travail, reprendre leurs études, pour ensuite retourner sur le marché du travail. Les programmes de jour et de soir devraient donc offrir toute une gamme de formules et de possibilités. C'est ce point de vue que nous devons faire valoir, car pour bien des gens la fin du secondaire signifie la fin des études. Ils se contentent d'un baccalauréat, par exemple, et ne considèrent pas l'éducation comme un processus à long terme pour lequel ils sont responsables. Nous devons évidemment offrir de l'aide et des occasions, mais chacun doit aussi assumer sa part de responsabilité.

**Mlle Dearing:** A notre avis, en ce qui concerne la prise de décision iriez-vous jusqu'à permettre aux jeunes de choisir eux-mêmes les cours qu'ils vont suivre ou non?

[Text]

**Mr. Auchinleck:** Yes. I think that you must have basic courses but I certainly think that options could begin early. You do not necessarily have to give a 14-year old a whole program as an option, but he should be prepared to make some decision at 14 as to whether he is really going to take the music program or the art program.

**Miss Dearing:** But I am assuming that he would have to take math, science and so on.

**Mr. Auchinleck:** There are certain basics that they could not opt in and out of. If we are going to have a common level of education, that is quite understandable. There is certainly a belief that people should have exposure to the fine arts, and I believe that, but not everybody has to take the visual arts; some could take dance, some could take music and some could take drama.

**The Chairman:** How would a person have the extra time he needs to obtain the mastery in, say, mother tongue?

**Mr. Auchinleck:** I am not so much for the extra time as I am for the additional split classes in mother tongue. I would really like us to get down to 15 because I think we would do more with 15 in the same amount of time. Certainly, if a school system can add time to its school timetable it should be done. Our youngsters are given time for five hours a day. Is it unreasonable to expect them to be there five and a half hours a day?

**The Chairman:** I used to be at school for eight hours a day. Why have we cut it down to five and why do we only have 180 school days a year as compared with 220 which is the case in Japan?

**Mr. Auchinleck:** I will tell you why we have done that. We did not have the finances to extend the days.

**The Chairman:** But we are paying the teachers year round.

**Mr. Auchinleck:** We pay the teachers for ten months of service.

**The Chairman:** Do we pay them in 12 instalments?

**Mr. Auchinleck:** Some school boards pay in 10 instalments and some do not.

**The Chairman:** Mr. Auchinleck, if I had a child of school age right now, I would like that child to be in a school administered by you. I was very impressed with your presentation.

**Mr. Auchinleck:** Thank you.

**The Chairman:** Welcome, Dr. McCallum, I am most grateful to you for coming here today. Mr. Johnson, seated to my left, tells me that you are going to depress me today, so go right ahead.

**Dr. Lorna McCallum, Director of Testing and Remediation, University of Alberta:** Yes, Mr. Chairman, I think I may depress you. My specific concern, of course, is writing competence at the university level. It is a subject related to several of the larger issues that this committee is studying. I would like to begin with a summary of the work that has been done at

[Traduction]

**M. Auchinleck:** Oui. Je crois que les jeunes doivent suivre des cours de base, mais j'estime que les matières facultatives pourraient être prévues au programme plus tôt. On ne doit pas nécessairement demander à un enfant de 14 ans de choisir tous ses cours, mais prendre certaines décisions, de faire un choix entre les leçons de musique et d'art.

**Mlle Dearing:** Mais je présume qu'il devra suivre des cours de mathématiques, de sciences, etc.

**M. Auchinleck:** Il y a des cours de base qui sont obligatoires. Si on veut un niveau d'éducation uniforme, il faut qu'il en soit ainsi. Beaucoup de gens croient que les jeunes devraient être initiés aux beaux-arts, et j'en suis, mais sans que tous suivent des cours d'arts visuels: il pourrait s'agir de danse, de musique ou de théâtre.

**Le président:** Comment un jeune pourrait-il trouver le temps nécessaire pour apprendre à maîtriser sa langue maternelle, par exemple?

**M. Auchinleck:** Je ne suis pas vraiment en faveur de la prolongation des périodes de cours; pour l'enseignement de la langue maternelle, je favorise plutôt des classes moins nombreuses. J'aimerais réellement qu'il n'y ait pas plus de 15 étudiants par classe parce qu'on pourrait alors accomplir beaucoup plus de travail dans le même laps de temps. Il va sans dire que si une école peut ajouter une période à son horaire, elle devrait le faire. Nos jeunes sont en classe cinq heures par jour. Serait-il exagéré de leur demander d'y rester une demi-heure de plus?

**Le président:** J'étais à l'école huit heures par jour. Pourquoi a-t-on réduit ce nombre à cinq et pourquoi n'y a-t-il que 180 jours d'école par année comparativement à 220 au Japon?

**M. Auchinleck:** Je vais vous dire pourquoi. Nous n'avions pas les moyens de prolonger les journées.

**Le président:** Mais nous payons les professeurs pour l'année.

**M. Auchinleck:** Nous payons les professeurs pour dix mois de travail.

**Le président:** Les paie-t-on en 12 versements?

**M. Auchinleck:** Certaines commissions scolaires les payent en 10 versements et d'autres pas.

**Le président:** M. Auchinleck, si j'avais un enfant d'âge scolaire, j'aimerais qu'il fréquente une école que vous administrez. Votre exposé m'a vivement impressionné.

**M. Auchinleck:** Merci.

**Le président:** Bienvenue Dr. McCallum. Je vous suis très reconnaissant d'être ici aujourd'hui. M. Johnson, à ma gauche, me dit que vous allez me déprimer, mais tant pis allez-y.

**Mme Lorna McCallum, directrice, «Testing and Remediation», Université de l'Alberta:** Oui, M. le président, je crains de vous déprimer. Le sujet qui m'intéresse, c'est la capacité d'écrire des étudiants au niveau universitaire. C'est une question qui se rattache à plusieurs des grands problèmes que ce comité étudie. Je voudrais, tout d'abord résumer ce qui a été fait dans les uni-



## [Text]

Alberta universities on writing competence and related to some of the issues that you are concerned with.

I think deep concern about the level of writing skills of entering and even graduating students is certainly not new or restricted to Alberta in any way. As far back as 1975 or 1976, the Association of Canadian University Teachers of English (ACUTE) issued a statement on the need for remedial English in universities, which included an acknowledgment of the seriousness of the kinds of problems students were having and a series of recommendations, including necessary changes in the elementary and secondary school systems, the interim provision for government funded remedial programs and a national testing system. On the latter, I would like to quote from this document:

There should be a national English test upon which universities, colleges and employers may rely for the assurance that those who seek admission or employment have learned the basic skills of language. We propose, therefore, that such a test be administered in each province and be available to graduating high school students and to others who wish to write it.

Obviously, that kind of co-ordinated effort did not happen. Many of the universities, of course, have moved independently to establish their own testing systems and their own remedial programs.

The universities in Alberta were able to co-ordinate their efforts and to develop what is now a common provincial test on the basis of a model developed in Calgary in 1976. They developed a provincial marking code and a provincial standard for writing competence at the university level. At the University of Alberta, when we first started testing in 1980, 52 per cent of those students who were tested were unable to meet what is really a minimal standard of university level writing competence. The situation, I am glad to say, has improved since then. This high failure rate and the publicity that went with it had quite an impact on the schools and on the school system. In addition, in 1983, compulsory province-wide grade XII examinations were also introduced. Because of these two facts, because of the actual influence of the Alberta universities' writing competence test and the impact of the grade XII diploma exams, our failure rate has decreased. But it has only decreased to about 33 to 35 per cent. We are still facing a serious problem.

The universities had hoped to be out of the remediation business by this time and had also hoped that the English 30 diploma exam would be a measure and an indicator of writing competence. In one way it is and in another it is not. This English 30 exam to which I refer is really a core specific exam that has an emphasis on content rather than on writing skills. Therefore, we still have, in the province, the two tests existing side by side and they have slightly different purposes. There is a correlation at the high end of the scale. But 33 per cent of those who write the English 30 test are unable to pass the test

## [Traduction]

universités de l'Alberta à propos de la capacité d'écrire et établir un rapport avec certaines des questions qui vous intéressent.

Je pense qu'il n'est pas nouveau qu'on s'inquiète de la capacité rédactionnelle des étudiants qui entrent à l'université et même de ceux qui y reçoivent leur diplôme et que ce phénomène n'existe pas qu'en Alberta. Dès 1975 ou 1976, l'Association of Canadian University Teachers of English (ACUTE) a publié une déclaration au sujet de la nécessité d'instituer des cours de rattrapage en anglais écrit dans les universités; cette déclaration reconnaissait la gravité des problèmes des étudiants et contenait une série de recommandations notamment au sujet de la modification des systèmes d'enseignement au primaire et au secondaire, de la dispensation provisoire de programmes de rattrapage subventionnés par le gouvernement et d'un système national d'examen. À ce propos, je voudrais vous lire quelques lignes de ce document:

Il devrait y avoir un examen d'anglais à l'échelle nationale pour que les universités, les collèges et les employeurs puissent s'assurer que les candidats à l'admission ou à un poste possèdent des connaissances de base en matière de langue. Nous proposons donc que l'on fasse passer un tel examen dans chacune des provinces et que les futurs diplômés des écoles secondaires et les autres étudiants qui veulent le passer en aient la possibilité (traduction libre).

Il est évident que ce genre d'effort concerté n'a pas été réalisé. Bien sûr, un bon nombre d'universités ont pris la décision d'établir leurs propres systèmes d'examen et leurs propres programmes de rattrapage.

Les universités de l'Alberta ont pu coordonner leurs efforts et, à partir d'un modèle élaboré à Calgary en 1976, mettre au point un examen qui sert maintenant dans toute la province. Elles ont élaboré un code provincial de notation et une norme provinciale de compétence rédactionnelle au niveau universitaire. À l'Université de l'Alberta, quand nous avons commencé à faire subir les examens, en 1980, 52 p. 100 des étudiants soumis à l'épreuve n'avaient pas la compétence minimale requise en matière de rédaction au niveau universitaire. Heureusement, la situation s'est améliorée depuis. Ce taux d'échec élevé et la publicité qui a entouré cette affaire ont secoué les écoles et le système scolaire. De plus, en 1983, les examens de douzième année sont devenus obligatoires dans toute la province. À cause de ces deux faits, à cause de l'influence réelle de l'épreuve de compétence rédactionnelle des universités de l'Alberta et de l'influence des examens pour l'obtention du diplôme de douzième année, notre taux d'échec a diminué. Mais il n'a diminué que de 33 à 35 p. 100. Le problème est toujours grave.

Les universités avaient espéré en avoir fini avec les cours de rattrapage à ce moment-ci et elles avaient également espéré que l'examen *English 30* pour l'obtention du diplôme servirait de mesure et d'indicateur de la compétence en anglais écrit. Cela n'est qu'à moitié vrai. L'examen *English 30* dont je parle est véritablement un examen spécifique qui met l'accent sur le contenu plutôt que sur la capacité d'écrire. Par conséquent, les deux examens existent encore dans la province et ils ont chacun une utilité légèrement différente. Ils se rejoignent à l'extrémité supérieure de l'échelle. Mais 33 p. 100 de ceux qui

[Text]

at the university level. There is still a gap, in terms of both emphasis and expectations, between the high schools and the universities in the province, and I would say that this is probably true in other provinces as well.

**The Chairman:** May I interrupt to ask whether high school students would have to pass the English 30 exam to get into university?

**Dr. McCallum:** Yes, they would.

**The Chairman:** You are saying that it has nothing to do with writing skills?

**Dr. McCallum:** It does, but that is not the primary emphasis on that exam.

**The Chairman:** Does it emphasize vocabulary, comprehension and that sort of thing?

**Dr. McCallum:** Half of the exam is multiple choice, so it is a sort of reading comprehension exam. Then there is a major and a minor assignment that pertains to writing, but the emphasis is on a student's knowledge of literature.

**The Chairman:** There is more of an emphasis on literature instead of the language?

**Dr. McCallum:** Yes. As to the kinds of problems that we face at the university, I think the examples I have provided to you speak for themselves. I would like to refer to these examples. I have indicated that they are confidential, that we do not have a release for any publication of students' papers at this time.

What the students are asked to do on our exam is to write a 400-word essay on one of four subjects of general interest in two hours. The examples that I have provided to the committee are all on one question, which was: What characteristics do you look for in a candidate for public office? I thought this was a subject that might interest your committee.

The papers are evaluated by two markers according to a common code and a common standard. I have also provided a sample of the assessment sheet that we use in order to evaluate the students writing. We are looking at seven categories: content, structure, paragraphing, sentence errors, grammar, word use, and together as the seventh, spelling and punctuation. We are not necessarily looking at the number of errors, but at the variety of problems in an individual category and also the seriousness of the individual errors themselves. In terms of what would constitute a serious problem, here we are essentially talking about the ability to communicate. If you take a look at example No. 5 in the list of samples that I have provided for you, you will see what I mean about the ability to communicate. Perhaps I will just give you a moment to find it. You can see from reading through that yourselves, that the student is struggling not only with basic grammar, and sentence structure, but also struggling to communicate. It is very difficult to tell what the student is talking about.

[Traduction]

se soumettent à l'examen *English 30* sont incapables de passer l'examen au niveau universitaire. Il existe encore un écart, du point de vue de ce sur quoi on insiste et de ce qu'on attend, entre les écoles supérieures et les universités de la province et je crois qu'il en est probablement de même dans les autres provinces.

**Le président:** Puis-je vous interrompre pour vous demander si les étudiants des écoles secondaires doivent passer l'examen *English 30* pour être admis à l'université?

**Mme McCallum:** Oui.

**Le président:** Dites-vous que cet examen n'a rien à voir avec la capacité de rédiger?

**Mme McCallum:** Cet examen porte sur la capacité de rédiger, mais ce n'en est pas l'objet principal.

**Le président:** Est-ce que l'accent porte sur le vocabulaire, la compréhension et ce genre de choses?

**Mme McCallum:** La moitié de l'examen est composée de choix multiples de sorte que c'est un genre d'examen de compréhension à la lecture. Et puis il y a deux devoirs écrits, un principal et un secondaire, mais l'accent est mis sur les connaissances de l'étudiant en matière de littérature.

**Le président:** On insiste davantage sur la littérature que sur la connaissance de la langue?

**Mme McCallum:** Oui. À propos des genres de problèmes que nous avons à l'université, je pense que les exemples que j'ai présentés s'expliquent d'eux-mêmes. Je voudrais revenir à ces exemples. J'ai indiqué qu'ils sont de nature confidentielle, que nous n'avons pas encore la permission de publier des travaux des étudiants.

Ce que nous demandons aux étudiants, dans notre examen, c'est de choisir un des 4 sujets d'intérêt général qui leur sont présentés et d'écrire, en deux heures, une composition de 400 mots. Les exemples que j'ai donnés au comité portent tous sur le même sujet, à savoir: Quelles qualités recherchez-vous chez un candidat à une charge publique? J'ai pensé que ce sujet pourrait intéresser les membres de votre comité.

Les textes sont examinés par deux évaluateurs qui utilisent le même code et la même norme. Je vous ai également remis une feuille d'évaluation que nous utilisons pour évaluer ce que l'étudiant a écrit. Il y a sept catégories à examiner: le contenu, la structure, les paragraphes, les erreurs de construction, la grammaire, le vocabulaire, et enfin l'orthographe et la ponctuation mis ensemble. Nous ne cherchons pas nécessairement le nombre d'erreurs, mais la diversité des problèmes dans chaque catégorie et aussi la gravité des différentes erreurs. Quant à savoir ce qui constitue un problème sérieux, ici il est surtout question de la capacité de communiquer. Si vous regardez le cinquième exemple sur la liste que je vous ai remise, vous comprendrez ce que je veux dire. Je vais vous laisser le temps de le trouver. Comme vous pouvez le constater en parcourant le texte vous-même, l'étudiant n'a pas seulement de la difficulté avec la grammaire de base et la structure des phrases, mais il a aussi de la difficulté à communiquer. Il est très difficile, en effet, de comprendre de quoi l'étudiant parle.

[Text]

**Miss Dearing:** Would you please read that for us?

**Dr. McCallum:** I do not seem to have provided myself with a copy.

**The Chairman:** The clerk will return your copy.

**Dr. McCallum:** Would you like me to read the passage?

**The Chairman:** Please; I would love to have it in the record.

**Dr. McCallum:** It reads:

He/she needs people that are helpful and willing to devote the time and energy into their campaign. Together the candidate and his crew must gather facts and figures, dealing prominent civic issues. An indepth study into the cities acting office, their weaknesses, and how he/she could strengthen it. Once this is done the next step would be to lay out a format incorporating the personality of the candidate with statistics compiled. As important as the contents of ones speech is, the delivery is just as important.

**The Chairman:** Forgive this little anecdote, but I had a student at the University of Alberta who brought me a paper which I could not understand. She was doing her B.Ed and had a job teaching English lined up for the next year. I asked her to explain, and she said "You are the one with the Ph.D. If you can't understand, why should I?" So I offered her some sherry instead.

**Dr. McCallum:** The examples which I have provided for you are all written by students who speak English as a first language.

**The Chairman:** In what year?

**Dr. McCallum:** The year varies. The first two examples are from students who are going into third year education.

**The Chairman:** University?

**Dr. McCallum:** Yes. You can see that some of the problems which you have in front of you really seem that they are almost second language problems; but I deliberately chose my examples to refer to students who speak English as a first language. Some of the examples of the problems which second language students have are, of course, very severe. These are all from failing papers. They illustrate the way in which the papers are marked, in terms of our marking code, and the kind of standard that is being applied. Do you have any questions about the examples?

**Miss Dearing:** Could you again go over the variety of errors that you look for?

**Dr. McCallum:** Yes. We look at the student's writing in terms of seven categories which you have listed on the obscan sheet: context, structure, paragraphing, sentence errors, grammar, word use, and together, as the seventh category, spelling

[Traduction]

**Mlle Dearing:** Auriez-vous l'obligeance de nous lire ce passage?

**Mme McCallum:** Je n'ai pas de copie avec moi.

**Le président:** Le greffier vous remettra votre copie.

**Mme McCallum:** Voulez-vous que je vous lise le passage?

**Le président:** Je vous en prie, j'aimerais bien que ce passage soit versé au compte rendu.

**Mme McCallum:** Le passage se lit comme suit:

"He/she needs people that are helpful and willing to devote the time and energy into their campaign. Together the candidate and his crew must gather facts and figures, dealing prominent civic issues. An indepth study into the cities acting office, their weaknesses, and how he/she could strengthen it. Once this is done the next step would be to lay out a format incorporating the personality of the candidate with statistics compiled. As important as the contents of one's speech is, the delivery is just as important."

**Le président:** Permettez-moi de vous conter une petite anecdote. Un jour, à l'Université de l'Alberta, une étudiante m'a remis un travail que je n'arrivais pas à comprendre. Elle était inscrite au baccalauréat en éducation et devait, l'année suivante, occuper un poste de professeur d'anglais. Je lui ai demandé de m'expliquer son texte, et elle m'a répondu: «C'est vous qui avez un Ph.D. Si vous n'arrivez pas à comprendre, comment le pourrais-je, moi?» Je lui ai donc offert un verre de sherry à la place.

**Mme McCallum:** Tous les textes que je vous ai cités en exemples provenaient d'étudiants dont la langue maternelle était l'anglais.

**Le président:** Quel était leur niveau d'études?

**Mme McCallum:** Le niveau varie. Les deux premiers textes provenaient d'étudiants qui entamaient leur troisième année en éducation.

**Le président:** À l'université?

**Mme McCallum:** Oui. Comme vous pouvez voir, on dirait vraiment, à l'examen des textes que vous avez devant vous, que les étudiants écrivaient dans une langue seconde; pourtant, j'ai délibérément choisi des textes écrits en anglais par des étudiants dont la langue maternelle est l'anglais. Pour ce qui est des exemples de fautes que peuvent commettre des étudiants qui écrivent dans leur langue seconde, certaines, bien sûr, sont très graves. Les auteurs des documents cités n'ont pas obtenu la note de passage. Ces exemples illustrent la façon dont les travaux sont notés, conformément à notre code de notation, et le genre de normes qui s'appliquent. Avez-vous des questions au sujet des exemples?

**Mlle Dearing:** Pourriez-vous à nouveau passer en revue les différents types d'erreurs que vous devez relever?

**Mme McCallum:** Oui. Nous jugeons le texte de l'étudiant par rapport à sept catégories, dont la liste apparaît sur le feuillet Jobscan: contexte, structure, constitution des paragraphes, formation des phrases, grammaire, choix des termes; et enfin,



*[Text]*

and punctuation. The sub-categories refer to different types of problems within those areas; and I have also provided a detailed marking code for you that lists the sub-categories. For example, in "structure and organization" we have six sub-categories: no or unclear thesis, poor introduction, poor middle development, unrelated passage, poor transition between paragraphs, poor or no conclusions. So you can see the kinds of sub-categories on this form labelled "Detailed Marking Code".

We do a tremendous amount of testing at the University of Alberta. We are looking at probably around 38,000 papers a year. Each paper is read twice; so it is 16,000 readings a year. This obscan which we have developed is really quite useful for gathering specific information on where students are having problems and the kinds of problems they are having. We are trying to do as much research as we possibly can, and still keep marking all of the papers at the same time.

As at most universities, funding is a problem for us; so we have limited means for the kind of research that we would like to be able to do. But we at least have the means to do it here.

**Miss Dearing:** After having gathered this information, do you make it available to primary and high school teachers so that they can identify in advance those errors which are problematic?

**Dr. McCallum:** Yes, we do. Much of what I do really has to do with liaison work with the high schools, with teachers individually; also with the Department of Education, with the Alberta Teachers' Association; and we try to make the universities' concerns and needs known to these specific groups.

**Miss Dearing:** How do you feel about having to do this at the university level?

**Dr. McCallum:** The university has always believed that this should be an interim measure, that the high schools should be responsible for ensuring that their students have these basic writing skills. Our program was meant to be temporary. It began in 1980. We did not think it would be continuing as long as it has continued; but there does still seem to be a need for this kind of a service at the university.

**The Chairman:** The Chairman of your Chemistry Department at Edmonton was telling me of a study which your university never published on the entrance qualifications of students going into the faculty of education. He said that in terms of high school marks, they represented the lowest 25 per cent. He then said that of those graduating with a B.Ed., the lowest 25 per cent typically went on to become professors of education—which makes the lowest 6.25 per cent of the student population then going back to teach—teachers how to teach.

*[Traduction]*

comme septième catégorie, orthographe et ponctuation. À l'intérieur de chaque catégorie, nous considérons en outre différentes sous-catégories d'erreurs; je vous ai fourni un code de notation détaillé où sont énumérées les sous-catégories. Ainsi, la catégorie «structure et présentation» comprend six sous-catégories: thèse inexistante ou obscure; mauvaise introduction, piètre développement central, passage injustifié, mauvaise transition entre les paragraphes, conclusions peu convaincantes ou absence de conclusions. Vous avez là un exemple des sous-catégories proposées sur la formule appelée «code de notation détaillé».

Nous passons en revue une énorme quantité de textes à l'Université de l'Alberta. Nous révisons quelque chose comme 38 000 copies par année. Chaque travail étant lu deux fois, nous révisons en fait 16 000 copies par année. Le feuillet Jobs-can, que nous avons mis au point, est un outil vraiment très utile pour colliger des renseignements précis sur les erreurs que commettent les étudiants et sur les problèmes qu'ils ont. Nous essayons de faire le plus de recherches possible et nous continuons de noter tous les travaux en même temps.

Là comme dans la plupart des universités, le financement est un problème pour nous; nous avons donc des moyens limités pour le type de recherches que nous voudrions effectuer. Du moins ici avons-nous les moyens de mener à bien de telles recherches.

**Mlle Dearing:** Une fois que vous avez en main l'information, la transmettez-vous aux enseignants des niveaux primaire et secondaire, de façon à ce qu'ils puissent tenir compte des erreurs courantes dans leur enseignement?

**Mme McCallum:** Nous prenons cette peine. Une bonne partie de mon travail consiste à assurer la liaison avec les écoles secondaires et les enseignants, individuellement; ainsi qu'avec le ministère provincial de l'éducation et l'association des enseignants de l'Alberta; nous essayons de sensibiliser les groupes que nous rencontrons aux préoccupations et aux besoins des universités.

**Mlle Dearing:** Que pensez-vous de cette obligation où vous vous trouvez de travailler au niveau universitaire?

**Mme McCallum:** Il a toujours été estimé, au niveau universitaire, qu'il s'agissait là d'une mesure provisoire, et que les écoles secondaires devraient veiller à ce que leurs élèves apprennent à écrire correctement. Notre programme devait au départ être temporaire. Il a commencé en 1980. On ne pensait pas qu'il se poursuivrait aussi longtemps; mais il semble que les universités ont encore besoin du genre de service que nous offrons.

**Le président:** Le doyen de votre département de chimie m'a parlé de l'étude qui a été effectuée à Edmonton, mais jamais publiée, sur les conditions d'admission à la faculté d'éducation. Pour ce qui est des notes obtenues au secondaire, on m'a dit que les étudiants de cette faculté représentaient le 25 p. 100 des élèves ayant obtenu les notes les plus faibles au secondaire. Il m'a aussi dit que parmi ceux qui obtenaient leur baccalauréat en éducation, les étudiants regroupés dans le 25 p. 100 obtenant les notes les plus faibles occupaient par la suite typiquement des postes de professeurs d'éducation—ce qui fait que le groupe d'étudiants représentant 6,25 p. 100 de la population

[Text]

**Dr. McCallum:** I would say that this situation is changing in the province, simply because of the fact of the economy of the whole thing. I think that teachers are being better prepared, and the best teachers are, of course, being employed.

**Miss Dearing:** Earlier in our hearings we were told that faculties of education focus on methodology rather than on the mastery of those skills which the teacher will then be teaching.

**Dr. McCallum:** Yes.

**Miss Dearing:** Would you agree with that?

**Dr. McCallum:** I think that is also a problem. There should be more focus on the practicalities of the situation. I think that one thing our university needs to do is to provide teachers who will be teaching with the skills to actually teach grammar and composition. I am not sure that enough is being done in this area.

**Miss Dearing:** We were also told, by someone from Atlantic Canada, that universities and colleges have enough on their plates without having to worry about remedial work, and that the role of upgrading is not one that should be assumed by universities and colleges.

**Dr. McCallum:** Yes. I think that is the general principle, that the university should not be involved in remedial work. Nevertheless the fact remains that the students whom we have have problems, and we have to do something to help them.

**Miss Dearing:** Why have the universities recognized this problem and have begun to act on it, yet secondary schools have not?

**Dr. McCallum:** They have recognized the problem, and I think they are acting on it. From my knowledge of, and dealings with, the Department of Education, I think that the realization is there that this is a problem for students. I do think, as is indicated in the reduction in our failure rate, that something is being done about it. What I think needs to be done is really to take a look at the curriculum in the junior high schools and the high schools. The focus must be more on basic writing competence. It is moving in this direction.

**The Chairman:** Did we make you read example one into the record?

**Dr. McCallum:** No.

**The Chairman:** Just to emphasize this, I would be grateful if you would read examples of 1 and 2 into the record.

**Dr. McCallum:** It is important to have a good looking person to hold a public office position. A member who is elected is always in contact with the general population, therefore the person should physically attractive. A person who is ugly would be revolting to talk with. A candidate who makes them-

[Traduction]

étudiante qui obtient les notes les plus faibles, gagnent ultérieurement leur vie en montrant à des futurs enseignants comment enseigner.

**Mme McCallum:** Je dirais que cette situation est en train de changer dans la province et ce, pour des raisons essentiellement économiques. Je pense que les enseignants sont maintenant mieux préparés et que ce sont les meilleurs d'entre eux, il va sans dire, qui obtiennent les emplois.

**Mlle Dearing:** Plus tôt, au cours des audiences, on nous a dit que les facultés d'éducation mettaient l'accent sur la méthodologie, plutôt que sur l'acquisition des aptitudes mêmes que l'enseignant devra montrer par la suite.

**Mme McCallum:** C'est bien ça?

**Mlle Dearing:** Vous êtes d'accord avec ça?

**Mme McCallum:** À mon avis, là aussi il y a un problème. L'accent devrait être mis davantage sur l'aspect pratique. Je crois que l'une des choses que notre université doit faire, c'est de veiller à ce que ceux qui enseigneront plus tard acquièrent les aptitudes requises pour montrer la grammaire et l'art de la composition. Je ne suis pas sûr que suffisamment d'efforts soient faits dans ce sens.

**Mlle Dearing:** On nous a aussi dit, cette remarque venait d'un témoin de la région de l'Atlantique, que les universités et collèges avaient déjà suffisamment de pain sur la planche sans avoir en outre à se préoccuper de corriger ce qui ne va pas, que les universités et collèges n'avaient pas à assumer ce rôle.

**Mme McCallum:** Oui. En principe, effectivement, les universités ne devraient pas avoir à prendre des mesures correctives. Il n'en demeure pas moins, cependant, que les étudiants ont des problèmes et que nous devons faire quelque chose pour les aider.

**Mlle Dearing:** Comment se fait-il que les universités ont reconnu le problème et ont commencé à faire quelque chose pour le régler, et que les écoles secondaires n'ont encore rien fait?

**Mme McCallum:** Ces écoles ont reconnu le problème, et je pense qu'elles s'efforcent de trouver des solutions. D'après ce que je sais et les rapports que j'ai avec le ministère de l'Éducation, on se rend bien compte du problème qui existe. Je crois, comme l'indique la réduction de notre taux d'échec, que des mesures sont prises pour régler le problème. À mon avis, ce qu'il faut vraiment faire, c'est de réviser le programme d'étude des écoles secondaires. L'accent doit davantage être mis sur la maîtrise de l'écriture. Des efforts sont faits dans ce sens.

**Le président:** Vous a-t-on demandé de lire le premier exemple, de façon à ce qu'il figure au compte rendu?

**Mme McCallum:** Non.

**Le président:** Histoire de bien illustrer vos propos, pourriez-vous nous lire les premier et deuxième exemples afin qu'ils paraissent dans le compte rendu.

**Mme McCallum:** «It is important to have a good looking person to hold a public office position. A member who is elected is always in contact with the general population, therefore the person should physically attractive. A person who is ugly would be revolting to talk with. A candidate who makes them-



[Text]

self look like a fool everytime they speak would be a deficit to a political party.

When one is being chosen for the political office he must be available for his people. He must be willing to help if someone is need of assistance. A person must considered what the candidate has to offer, how much is he willing to give rather than take for a person. The future is what an individual must be concerned about so he must considered if a candidate has succeed he may also be able to succeed in the future. A voter has wide range of choices for candidate of the political office. After he has listen he will have a better idea.

**The Chairman:** These are third year B.Ed students?

**Dr. McCallum:** Going into third year.

**The Chairman:** Would these two people be hired?

**Dr. McCallum:** It is impossible for me to say. These are students who have been unable to pass the writing competence test and are now ready to go into third year.

Our specific regulations will probably prevail, in a sense. At the University of Alberta, students must be able to pass writing competence tests within 24 months of initial registration or, if they come to the University of Alberta with a year or more of post-secondary education, then they must pass it within 12 months. Presumably, this student would be held up in his or her program until the writing skills were improved.

**The Chairman:** In other words, instead of doing a four year B.Ed, they might do a five or six year B.Ed?

**Dr. McCallum:** They would not be able to continue with their studies until they had passed the writing competence test.

**The Chairman:** Do you have remedial courses for these people?

**Dr. McCallum:** Yes, we do.

**The Chairman:** What is the success rate in the remedial courses?

**Dr. McCallum:** It is quite high. Remedial courses used to be mandatory for all students who failed the writing competence test. Now they are optional. Students who take the classes do have quite a high success rate on retest.

**Miss Dearing:** Those examples you read to us are from students going into third year. They have already had two years of university?

**Dr. McCallum:** Yes.

**Miss Dearing:** Have they already taken a remedial course and this is the result?

**Dr. McCallum:** I cannot verify that with these examples, but I think not. This may not be their first attempt at the writing competence test. The first two examples are from students who

[Traduction]

self look like a fool everytime they speak would be a deficit to a political party.»

«When one is being chosen for the political office he must be available for his people. He must be willing to help if someone is need of assistance. A person must considered what the candidate has to offer, how much is he willing to give rather than take for a person. The future is what an individual must be concerned about so he must considered if a candidate has succeed he may also be able to succeed in the future. A voter has wide range of choices for candidate of the political office. After he has listen he will have a better idea.»

**Le président:** Ces textes ont été écrits par des étudiants de la troisième année du baccalauréat en éducation?

**Mme McCallum:** Ils entrent cette année en troisième.

**Le président:** Ces étudiants obtiendraient un emploi?

**Mme McCallum:** Je ne peux pas répondre à cette question. Il s'agit d'étudiants qui ont été incapables de réussir le test de compétence linguistique et qui s'apprentent à commencer leur troisième année.

Dans un sens, ce sont nos règlements qui auront la prévalence probablement. À l'Université de l'Alberta, les étudiants doivent être capables de réussir le test de compétence linguistique au cours de la période de 24 mois suivant leur inscription initiale ou, si à leur arrivée à l'Université ils ont déjà à leur crédit une année ou plus d'études postsecondaires, ils doivent réussir le test en-deçà d'une période de 12 mois. On peut donc présumer que l'auteur du texte ne pourrait passer à un autre niveau avant de s'être amélioré sur le plan de l'écriture.

**Le président:** En d'autres termes, un étudiant pourrait mettre cinq ou six ans, plutôt que quatre, pour terminer son baccalauréat en éducation?

**Mme McCallum:** Un étudiant ne pourrait continuer d'avancer dans ses études avant d'avoir réussi le test de compétence linguistique.

**Le président:** Offrez-vous des cours de rattrapage à ces étudiants?

**Mme McCallum:** Oui.

**Le président:** Quel est le taux de réussite à ces cours?

**Mme McCallum:** Assez élevé. Les cours de rattrapage étaient au départ obligatoires pour tous les étudiants qui avaient échoué au test de compétence linguistique. Maintenant, ils sont optionnels. Une assez forte proportion des élèves qui suivent ces cours réussissent le test lorsqu'ils le reprennent.

**Mlle Dearing:** Les textes que vous avez cités, comme exemples, avaient pour auteur des étudiants qui s'apprentent à passer en troisième année, qui ont déjà, donc, terminé deux années d'études universitaires?

**Mme McCallum:** C'est bien ça.

**Mlle Dearing:** Au moment où ils ont écrit ces textes, avaient-ils déjà suivi un cours de rattrapage?

**Mme McCallum:** Je ne peux pas vérifier cette information pour ces exemples, mais je pense que la réponse est non. Il est possible qu'il ne s'agisse pas de leur première tentative de pas-



*[Text]*

would be going into third year education, but because of the regulations, if they are unable to pass by September, will not be continuing in their programs until they improve their writing skills. I doubt if either of these people have been through the program.

**Miss Dearing:** This does not really address your domain but is a problem nonetheless. You are catching a lot of people who have made it through the secondary system and are now moving onto post-secondary education. There is a whole other population who do not even get through secondary school who have this very same problem. What do you see as a way of reaching those people? Presumably, if we do not have these basic tools, our chances of finding jobs and so on are drastically reduced.

**Dr. McCallum:** It is very easy to list the types of solutions. Some of them are very difficult to implement mostly because of financial problems associated with them.

I think there needs to be an increased emphasis on language arts right from the elementary schools. I think there needs to be an increased emphasis within language arts program on writing skills and writing competence. I think there needs to be adequate preparation of teachers at the universities. I also think that there needs an inter-disciplinary approach to writing at the schools and also at the universities. This is one of the basic problems.

English teachers are being given the burden that belongs to every teacher. We need to have a real inter-disciplinary approach to writing at the university as well as in the high schools, in the elementary and junior high schools.

**Miss Dearing:** For example, in high school or university, in a history course you have to write a paper, your English should be scrutinized?

**Dr. McCallum:** Yes, I think so. Students should be aware that writing skills are important no matter what discipline they may be in. The only way they are going to have that feeling is if their instructors are emphasizing writing skills and are evaluating students' abilities in this area.

The Writing Competence Committee of the University of Alberta did a survey of all instructors at the university. The results indicated that approximately 40 percent of the courses do not involve any kind of writing whatsoever. So you can see we have a problem there.

Of course, in some courses writing is not applicable. In most courses it should be. I talk about my work with the Department of Education with teachers and this sort of thing. I think there needs to be an effort at the university to actually incorporate writing in courses and to evaluate writing.

*[Traduction]*

ser le test de compétence linguistique. Les deux premiers extraits cités venaient d'étudiants qui devraient normalement passer en troisième année, mais qui, à cause des règlements, ne pourront poursuivre leurs études s'ils ne parviennent pas à s'améliorer et à réussir le test avant le mois de septembre. Je ne pense pas que ni l'un ni l'autre des étudiants dont il est question ici aient terminé le programme.

**Mlle Dearing:** Cela n'est pas vraiment de votre ressort, mais n'en constitue pas moins un problème. Les étudiants que vous rejoignez sont parvenus à terminer leurs études secondaires et poursuivent des études postsecondaires. Or, beaucoup de gens, qui n'ont même pas pu faire des études secondaires, ont le même problème. Quel moyen, selon vous, pourrait-on prendre pour rejoindre ces gens? Tous ceux à qui manque cette compétence de base n'ont pas beaucoup de chances de se trouver un emploi, je présume.

**Mme McCallum:** Il est très facile d'énumérer les solutions possibles. Certaines sont difficiles à mettre en œuvre pour des raisons essentiellement financières.

À mon avis, il faudrait qu'on mette davantage l'accent sur l'apprentissage de la langue dès le niveau élémentaire. Et, à l'intérieur des cours de langue, j'estime qu'on devrait insister davantage sur la maîtrise de l'écriture. À mon avis, les professeurs d'université devraient être bien préparés. Il faudrait aussi que dans les écoles comme dans les universités, l'approche adoptée à l'égard de l'écriture soit pluridisciplinaire. Tel est l'un des problèmes essentiels.

Les professeurs d'anglais portent un fardeau que tout le corps enseignant devrait se partager. Il importe que l'enseignement de l'écriture fasse l'objet d'une approche pluridisciplinaire dans les universités comme dans les écoles secondaires et élémentaires.

**Mlle Dearing:** Dans le cas, par exemple, de l'élève du secondaire ou de l'étudiant d'université qui suit un cours d'histoire et qui doit remettre un travail écrit, la qualité de son texte, sur le plan de la langue, entre-t-elle en ligne de compte?

**Mme McCallum:** Oui, je pense. Les étudiants devraient savoir que leur maîtrise de la langue est un élément important, quelle que soit leur discipline. Les étudiants, toutefois, ne seront gagnés à cette idée qu'à la condition que leurs enseignants et professeurs insistent sur la maîtrise de l'écriture et tiennent compte de cette composante dans l'évaluation des étudiants.

Le Comité d'évaluation des compétences linguistiques de l'Université de l'Alberta a mené une enquête auprès de tous les professeurs de l'université. Selon les résultats obtenus, environ 40 p. 100 des cours ne comportaient aucun travail écrit. Nous avons là un problème, vous en conviendrez.

Bien sûr, pour certains cours, il n'est pas nécessaire que les étudiants remettent des travaux écrits. Tel n'est pas le cas, toutefois, pour la plupart des cours. J'ai parlé du travail que j'accomplis en collaboration avec le ministère de l'Éducation ainsi que d'autres questions avec des membres du corps professoral. J'estime que les universités devraient veiller à obtenir que tous les cours incluent des travaux écrits et à évaluer la maîtrise de l'écriture des étudiants.

[Text]

**Miss Dearing:** What sort of format do your remedial courses take? By that, I mean is it one-on-one tutoring; is it a classroom setting? What is the teacher-student ratio?

**Dr. McCallum:** We normally have 10 to 15 students in classes. We give some basic overview. We ask them to do a lot of writing. We ask them to do a lot of revision of their writing. We also have one-to-one tutorial services, along with the basic remedial course.

**Miss Dearing:** Do you have any peer tutoring?

**Dr. McCallum:** No, we do not.

**Miss Dearing:** Do you see that as an avenue to explore?

**Dr. McCallum:** I think it is, yes.

**The Chairman:** Please go ahead.

**Dr. McCallum:** I was mentioning solutions, and I think what we need is to see much more co-operation in all levels of education and much more support from the community, from parents, and from government. With my examples, I am not talking about literacy per say. Obviously, these students are not functionally illiterate, but are they prepared for the function that they will have in society? That is the question. We are very careful not to use the terms "literacy" and "illiteracy" to describe what we are doing. We are talking about preparation of students for university level work. Some of the kinds of solutions that I have suggested and some of the kinds of problems that I have brought up pertain to the larger issue of literacy itself. There is really a need for co-ordination of activities.

I started with a quote from the ACUTE document about the need for a national testing service for the universities. The same kind of co-ordination of activities is needed to tackle the much larger and much more fundamental problem of literacy itself.

**Miss Dearing:** You mentioned a role for parents. How would you respond to the possible problem of students whose parents do not have a good grasp of either the need for being able to communicate effectively or the ability to do so?

**Dr. McCallum:** That is why the whole literacy program has to be tackled not only in the schools but also within the community themselves. Sometimes the whole thing has to start with the parents themselves.

**Miss Dearing:** How would you propose reaching those parents?

**Dr. McCallum:** That is a very difficult question. The first thing that has to be done is that these kinds of problems have to be publicized and publicized in such a way that they will reach the people who have the problems. This is something that they found in the United States, that given the cost of the publicity, much of it was not effective.

[Traduction]

**Mlle Dearing:** Comment se présentent vos cours de rattrapage? S'agit-il de cours individuels ou de cours donnés devant des classes? Quel est le rapport professeur-étudiants?

**Mme McCallum:** Normalement, nos classes comptent entre 10 et 15 étudiants. Il s'agit d'un cours condensé. Nous donnons beaucoup d'exercices d'écriture aux étudiants ainsi que beaucoup d'exercices de révision. En plus du cours de rattrapage, nous offrons des services individualisés d'enseignement dirigé.

**Mlle Dearing:** Jumelez-vous aussi des élèves pour de l'enseignement dirigé?

**Mme McCallum:** Non.

**Mlle Dearing:** Voyez-vous là une avenue à explorer?

**Mme McCallum:** Oui, à mon avis.

**Le président:** Poursuivez, je vous en prie.

**Mme McCallum:** Je mentionnais des solutions. Je crois que ce dont nous avons besoin, c'est d'un niveau beaucoup plus élevé de collaboration à tous les niveaux d'enseignement et de beaucoup plus de soutien de la part des collectivités, des parents et du gouvernement. Comme le montrent les exemples que j'ai cités, ce n'est pas vraiment d'alphabétisation dont il est question ici. Les étudiants dont il s'agit ne sont évidemment pas des analphabètes. Toutefois, on peut se demander s'ils sont préparés à exercer les fonctions qu'ils auront dans la société? Telle est la question. Nous prenons bien soin de ne pas utiliser les termes «alphabétisation» et «analphabétisme» pour décrire notre travail. Nous disons que nous préparons les étudiants à exercer des fonctions nécessitant des études de niveau universitaire. Certaines des solutions que j'ai proposées et certains des problèmes que j'ai soulevés ont trait, plus largement, à l'alphabétisation. Il importe vraiment que les activités soient coordonnées.

Au début, je vous ai parlé, à l'aide d'une citation, de la nécessité d'un service national de test pour les universités. Ce même genre d'effort de coordination des activités s'impose si l'on veut s'attaquer au problème beaucoup plus large et beaucoup plus fondamental que représente l'analphabétisme.

**Mlle Dearing:** Vous avez parlé d'un rôle que les parents devraient jouer. Que feriez-vous dans le cas de parents qui comprendraient mal qu'il soit nécessaire d'apprendre à communiquer efficacement ou d'acquérir les aptitudes requises pour ce faire?

**Mme McCallum:** Voilà pourquoi l'ensemble du programme d'alphabétisation doit mettre à contribution non seulement les écoles, mais aussi les collectivités elles-mêmes. Parfois, c'est auprès des parents eux-mêmes que tout doit commencer.

**Mlle Dearing:** Selon vous, comment devrait-on essayer de rejoindre les parents?

**Mme McCallum:** Vous me posez là une question très difficile. La première chose à faire vis-à-vis ce genre de problème, c'est de diffuser de l'information et de la diffuser de façon à ce qu'elle rejoigne ceux-là mêmes qui sont aux prises avec les problèmes. Voici ce qu'on a constaté aux États-Unis: en raison du coût de la publicité, cette initiative n'a pas été très efficace dans son ensemble.

[Text]

**Miss Dearing:** The examples you gave are shocking. If more people realized the level of competence of some of our university students, they would perhaps be moved to action. You mentioned, though, that there is a problem with confidentiality. Could that be overcome in an information campaign?

**Dr. McCallum:** I think it could. We are now preparing a booklet for teachers, and after much debate, we decided we would include examples, not only of failing but of passing papers, good papers, this sort of thing. We can get around the problem of confidentiality as well by getting permission from the students. Examples really do make the point. I would like to emphasize that some students do very well. I am presenting a very negative picture here. However, in terms of the quality of writing in the examples I have given you, there are two categories in failures, marginally unsatisfactory and unsatisfactory. These examples would be the lower of the two categories and on each test that we give, they would represent about 10 percent of the people who write.

**The Chairman:** The thing that is astonishing is how do they get to the end of second year university with this level of English?

**Dr. McCallum:** Because many of them are taking courses which do not require any writing.

**The Chairman:** But these are Bachelor of Education students.

**Dr. McCallum:** I see, you are talking about these specific examples.

**The Chairman:** Yes. These specific examples are from Bachelor of Education students, and are you telling me that they take no courses that require writing?

**Dr. McCallum:** They probably have taken courses which require little writing.

**The Chairman:** What do they take, karate? I realize that karate would not be a bad course for a teacher to take, but what is it that they do?

**Dr. McCallum:** With regard to the people who furnished the examples, I cannot answer how they have done it. One thing we find is that many times the work they do for courses is better than what they do on a test, simply because they have all the time in the world and, of course, they can receive any editorial assistance that they would like. So, many times the assignments they hand in are much better in terms of quality of work than what they can do on the spot by themselves. Some of their instructors may not be aware of the severity of the problem.

**Miss Dearing:** Coming back to the problem of focusing on methodology in education, perhaps one of the problems is that

[Traduction]

**Miss Dearing:** Les exemples que vous avez cités sont ahurissants. Si plus de gens se rendaient compte du niveau de compétence de certains de nos étudiants universitaires, ils seraient probablement portés à agir. Vous avez cependant mentionné que le respect de la confidentialité pose un problème. Pourrait-on le résoudre par une campagne d'information?

**Mme McCallum:** Je pense qu'il pourrait l'être. Nous rédigeons actuellement une brochure destinée aux enseignants, et après de nombreuses discussions, nous avons décidé d'y présenter non seulement des copies d'étudiants qui ont échoué mais aussi des copies d'étudiants qui ont réussi, c'est-à-dire de bonnes copies. Nous pouvons également résoudre le problème de confidentialité en demandant aux étudiants l'autorisation de publier leurs résultats. Les exemples sont vraiment convainquants. J'aimerais souligner ici que certains étudiants obtiennent vraiment de bons résultats. Je vous ai dressé un tableau très négatif de la situation. Cependant, pour ce qui est de la qualité de la rédaction dans les exemples que je vous ai donnés, il y a deux catégories d'échecs, légèrement insatisfaisant et insatisfaisant. Les exemples cités se classeraient dans la catégorie inférieure et, pour chaque épreuve que nous faisons subir, ils représentent environ dix pour cent des étudiants.

**Le président:** Une chose m'étonne: comment peuvent-ils atteindre la fin de la seconde année universitaire avec ce niveau d'anglais?

**Mme McCallum:** Parce que nombre d'entre eux suivent des cours qui n'exigent aucune rédaction.

**Le président:** Mais il s'agit d'étudiants inscrits au baccalauréat en éducation.

**Mme McCallum:** Vous parlez de ces exemples précis.

**Le président:** Oui. Les exemples précis en question sont des copies rédigées par des étudiants inscrits au baccalauréat en éducation, et vous me dites qu'ils ne suivent aucun cours qui exige de la rédaction?

**Mme McCallum:** Ils ont probablement suivi des cours qui n'exigent que peu de rédaction.

**Le président:** Quels cours suivent-ils? Des cours de karaté? Je me rends compte que ce ne serait pas une mauvaise initiative pour un enseignant de suivre un cours de karaté, mais que font-ils?

**Mme McCallum:** En ce qui concerne les auteurs des copies présentées comme exemples, je ne sais pas comment ils s'y sont pris. Nous avons constaté que très souvent, les travaux rendus dans le cadre des cours sont meilleurs que ceux qui sont effectués lors d'une épreuve, simplement parce que, dans le premier cas, les étudiants disposent de tout le temps voulu et que, bien entendu, ils peuvent recevoir sur demande de l'aide pour rédiger. Ainsi, les travaux qu'ils rendent sont souvent nettement supérieurs du point de vue de la qualité à ceux qu'ils peuvent faire lors d'une épreuve individuelle. Certains de leurs professeurs ne sont peut-être pas au courant de la gravité du problème.

**Miss Dearing:** Pour reprendre à nouveau l'accent mis sur la méthodologie en éducation, l'un des problèmes est peut-être



[Text]

in many faculties of education you are taught survival skills for the classroom—how to animate a classroom, presentation, oral skills—more so than written skills and written submissions.

**The Chairman:** Some of the remarks that the students have made about politicians are perfectly pertinent. I fully agree that a politician, as it says in one of these examples, "should have clean hair and have a shower every day and have a clean suit." However, I am not sure about a clean car—"They should not drive a dirty car. People do not like to see a candidate in a dirty car. People like shiny, clean cars." This is a person with a mentality who will be teaching our children, or in my case, grandchildren, and they have gotten to second year university without having been exposed to the reality of how society is run, how politics run and without knowing enough history to realize that you could be a pretty good person with a dirty car. Not only do these students seem to be illiterate, but they are pretty naive.

**Dr. McCallum:** This is not a test of their knowledge in any way. This is meant to be a test of their writing competence and our content category would definitely take into consideration waffling, level of argumentation, that sort of thing. Sometimes the knowledge the students demonstrate is quite shocking.

**The Chairman:** In the first one it says, "it is important to have a good looking person to hold a public office position . . . A person who is ugly would be revolting to talk with." Is what we are doing to cure this enough and is the cure visible over the horizon, or are there things that can be done, such as federal funding toward a kind of prestigious college board exam which would remove some of the strain on the universities, who could then say that if you do not have that college board exam, we will not take you?

**Dr. McCallum:** This is the direction in which we need to go. Our remedial programs at the university are meant to be interim programs. In the case of the University of Alberta, the program is not funded by the university, because it has taken the position that remedial work does not belong at a university. It is a self-supporting program with the students paying to write the exams for remedial classes.

**The Chairman:** But you said that it is optional.

**Dr. McCallum:** Yes, the classes are optional.

**The Chairman:** What happens to a student such as those in our examples who has failed and does not take remedial courses?

**Dr. McCallum:** They would probably continue to write the test, and if they do not receive assistance somewhere, they

[Traduction]

que de nombreuses facultés d'éducation enseignent les connaissances pratiques pour diriger une classe—c'est-à-dire l'animation d'une classe, la présentation des cours et les techniques de communication orale—plus que les techniques d'écriture et la rédaction d'exposés.

**Le président:** Certaines des observations que les étudiants ont faites à l'endroit du monde politique sont parfaitement pertinentes. Je suis absolument d'accord avec l'un des exemples selon lequel un homme politique «devrait avoir les cheveux nets, prendre une douche quotidiennement et porter un costume propre». Cependant, j'émetts des réserves au sujet de l'automobile propre—«Ils ne devraient pas se déplacer dans une automobile sale. Les gens n'aiment pas voir un candidat dans une auto malpropre. Ils aiment les autos nettes et brillantes.» Voilà le genre de mentalité d'une personne qui va enseigner à nos enfants, ou dans mon cas, à mes petits-enfants, et qui a atteint la deuxième année universitaire sans avoir été mise en contact avec la réalité du fonctionnement de notre société, de notre vie politique et qui ne possède pas assez de connaissances en histoire pour se rendre compte qu'on peut être une personne passablement valable tout en ayant une auto sale. Non seulement ces étudiants semblent être illettrés mais ils manquent d'expérience et de jugement.

**Mme McCallum:** Il ne s'agit absolument pas d'un test de connaissances. Le test vise à établir leur compétence en rédaction et notre catégorie relative au contenu prendrait certainement en considération le remplissage, le niveau de l'argumentation, ce genre de facteurs. Parfois le niveau de connaissances dont font preuve les étudiants est parfaitement déconcertant.

**Le président:** Dans le premier exemple cité, il est dit ceci: il est important d'avoir une personne qui se présente bien dans une fonction publique. . . Il serait fort désagréable d'avoir affaire à un laideron. Est-ce que les efforts entrepris pour remédier à la situation sont suffisants et ce problème sera-t-il résolu dans un avenir prochain? Ou peut-on lancer à cet effet des initiatives, telles que des subventions fédérales pour administrer une sorte d'examen de conseil collégial prestigieux, ce qui atténuerait les pressions exercées sur les universités qui pourraient alors refuser tout candidat qui a échoué à l'examen du conseil collégial?

**Mme McCallum:** Voilà la direction qu'il nous faut prendre. Nos programmes de rattrapage dispensés à l'université sont censés être des programmes provisoires. A l'Université de l'Alberta, le programme n'est pas subventionné par l'université car celle-ci estime que les cours de rattrapage ne relèvent pas de son mandat. Le programme est auto-financé par les étudiants qui paient pour passer les examens de cours de rattrapage.

**Le président:** Mais vous avez dit que ces cours sont facultatifs.

**Mme McCallum:** Les cours sont en effet facultatifs.

**Le président:** Qu'arrive-t-il aux étudiants, comme ceux des exemples précités, qui ont échoué aux examens et qui ne suivent pas de cours de rattrapage?

**Mme McCallum:** Ils repasseront probablement l'épreuve écrite et s'ils ne reçoivent une aide quelconque, ils continueront

*[Text]*

would continue to do as poorly. Eventually, they have to face the problem at the end of the 12-month or 24-month period in which they have to meet the writing competence requirement.

**The Chairman:** Is that 12 to 24 month period from the point of entry into the university?

**Dr. McCallum:** Yes.

**The Chairman:** But these students in the examples have already done 24 months in university.

**Dr. McCallum:** Only in the case of the first two examples. Not all these examples are students who have completed second year. The students in the first two examples have completed their second year of education, but unless they are able to pass the test by August, they will not be able to continue on until they do pass the test.

**The Chairman:** And if they do not take the course, do they then stay home and try to improve their English somehow by listening to their favourite tall, dark, handsome and thin politician in a clean suit or dress? Are there any other depressing things you would like to tell us before I adjourn for lunch?

**Dr. McCallum:** No. However, I would like to stress again the need for some kind of coordination of activity at the federal level for literacy and for the tip of the iceberg kind of thing that I am talking about, writing competence.

**The Chairman:** Thank you for taking the time to come here today. I will now read into the record the following examples, noting that the first two examples are by third year Education students:

*(Document transcribed as originally written.)*

1. It is important to have a good looking person to hold a public office position. A member who is elected is always in contact with the general population, therefore the person should physically attractive. A person who is ugly would be revolting to talk with. A candidate who makes themself look like a fool everytime they speak would be a deficit to a political party.

2. When one is being chosen for the political office he must be available for his people. He must be willing to help if someone is need of assistance. A person must considered what the candidate has to offer, how much is he willing to give rather than take for a person. The future is what an individual must be concerned about so he must considered if a candidate has succeed he may also be able to succeed in the future. A voter has wide range of choices for candidate of the political office. After he has listen he will have a better idea.

3. Therefore if the candidate can show economic maturity with his/her own money than it is likely that she or her will show responcability when dealing with your communities monies. The elected candidate will usally serve a two to four year term in which they must dedicate

*[Traduction]*

à obtenir d'aussi piètres résultats. Par la suite, à la fin de leur cours de 12 mois ou de 24 mois, ils devront faire face au problème que leur posera la compétence exigée en rédaction.

**Le président:** Est-ce une période de 12 ou de 24 mois à compter de leur entrée à l'université?

**Mme McCallum:** Oui.

**Le président:** Mais les étudiants auteurs des exemples comp-taient déjà 24 mois d'études universitaires.

**Mme McCallum:** Seulement dans le cas des deux premiers exemples. Tous les exemples donnés ne provenaient pas d'étudiants ayant terminé la deuxième année. Les auteurs des deux premiers exemples avaient terminé leur deuxième année en sciences de l'éducation mais si en août prochain ils n'ont toujours pas passé l'épreuve avec succès, ils ne seront pas en mesure de poursuivre leurs études tant qu'ils n'auront pas réussi à l'épreuve.

**Le président:** Et s'ils ne suivent pas le cours, restent-ils chez eux pour tenter d'améliorer d'une façon quelconque leurs connaissances en anglais, en écoutant leur représentant politique favori, qui est grand, brun, élégant et mince et qui porte un costume propre, ou une robe propre s'il s'agit d'une femme? Avez-vous d'autres éléments déprimants dont vous aimeriez nous faire part avant que j'ajourne la séance pour le lunch?

**Mme McCallum:** Non. Toutefois, j'aimerais souligner à nouveau la nécessité d'une certaine coordination, au niveau fédéral, des activités qui viseraient la capacité de lire et d'écrire et la partie visible de l'iceberg dont j'ai parlé, c'est-à-dire la capacité de rédiger.

**Le président:** Je vous remercie du temps que vous nous avez consacré. Je vais maintenant lire textuellement quelques exemples, en rappelant que les deux premiers ont été rédigés par des étudiants de troisième année en sciences de l'éducation:

*(Documents transcrits textuellement, traduits librement)*

1) Il importe d'avoir une belle apparence pour occuper des fonctions publiques. Un député élu est toujours en contact avec le grand public, c'est pourquoi il ne doit pas être physiquement repoussant. Il n'est pas agréable de s'entretenir avec un interlocuteur laid. Un candidat qui fait un peu de lui chaque fois qu'il ouvre la bouche est loin d'être un atout pour un parti politique.

2) Lorsque quelqu'un est choisi pour occuper des fonctions politiques, il doit être accessible. Il doit être prêt à aider quelqu'un dans le besoin. Il faut tenir compte de ce que le candidat a à offrir et de ce qu'il est disposé à donner plutôt qu'à prendre. L'avenir est ce dont il faut se préoccuper. Il convient donc d'évaluer les chances de succès d'un candidat. Un électeur a le choix entre de nombreux candidats pour occuper des fonctions politiques. C'est après les avoir tous entendus qu'il peut se faire une meilleure idée.

3) Par conséquent, si un candidat fait preuve d'une certaine maturité dans la gestion de son propre argent, il est probable qu'il va gérer les deniers publics de façon aussi responsable. Le candidat élu va habituellement remplir un mandat de deux à quatre ans pendant lequel il va devoir

## [Text]

a great deal of time to there job at public office. This time will cut into his or her personal income therefore, they must be economically stable.

4. A candidate with the qualities of willing to work full-time, pursue with best efforts, take public office with a serious manner and receive all voter concerns with importance, he is a candidate with dedication.

5. He/she needs people that are helpful and willing to devote the time and energy into their campaign. Together the candidate and his crew must gather facts and figures, dealing prominent civic issues. An indepth study into the cities acting office, their weaknesses, and how he/she could strengthen it. Once this is done the next step would be to lay out a format incorporating the personality of the candidate with statistics compiled. As important as the contents of ones speech is, the delivery is just as important.

6. Voting is probably one of the last free privileges that the human race has today on choosing who should make the decisions which effect our lives. One of the characteristics that a voter should look for in a candidate will they stand by their policies and issues after they are elected. Some voters find the party in which you stand for, like NDP or liberal, is another characteristic to look for in a candidate.

7. Along with the candidate's speaking abilities is the importance of his over all appearance. Charisma is a very powerful influence in the voting spectrum. In the Trudeau mania years of late 1960's, the majority of women voters had largely increased. No one likes to see a shabby, stumbling idiot in office, but rather a sharp, smartly dressed person. Charisma whether it be bad or good has incredible influence over people. For example, when Hitler took office, how could one man possess such persuasive power over the masses of Germany?

8. When voting for a candidate voters should look for three specific qualities. The three qualities are: how does the candidate present himself, use various media to find out more information on the candidate, and the candidate should agree with the voters views and goal.

The first quality is does the candidate look and good and present himself well. These things to check is grooming, speaking and the overall campaign. If the candidate is a slob and does not care his or her appearance the voter may generalize that if candidate does not care about himself, therefore, will the candidate care about the needs of the public. If the candidate cannot speak efficiently then the candidate will not be able to communicate correctly, therefore, poor representation. If there is a lot of problems with the campaign. Voters, then should realize if the candidate is unorganize during the campaign. Then while candidate is in office the candidate would also be unor-

## [Traduction]

consacrer beaucoup de temps à ses fonctions publiques. Ses revenus personnels risquent donc d'en être réduits d'autant. Par conséquent, sa situation économique doit être stable.

4) Un candidat prêt à travailler à plein temps, à fournir les meilleurs efforts possibles, à assumer ses fonctions publiques de façon responsable et à être à l'écoute des préoccupations de tous ses électeurs, est un candidat dévoué.

5) Ce candidat a besoin de collaborateurs dévoués et prêts à consacrer leur temps et leur énergie à sa campagne électorale. Le candidat et son équipe doivent ensemble recueillir des faits et des chiffres sur les principales questions d'intérêt public. Ils doivent faire une étude approfondie des lacunes de l'administration publique et de la façon d'y remédier. Une fois cela fait, la prochaine étape consiste à établir un programme en fonction de la personnalité du candidat et des statistiques compilées. Le ton d'une allocution est aussi important que son contenu.

6) Le droit de vote est probablement l'un des derniers privilèges accordés aujourd'hui à la race humaine. Il nous permet de choisir ceux qui vont prendre les décisions susceptibles d'influencer le cours de nos vies. Le programme du candidat est l'un des aspects que l'électeur doit considérer avant d'arrêter son choix. Certains électeurs préfèrent, pour leur part, choisir un parti, comme le NPD ou le parti libéral, plutôt qu'un candidat.

7) L'apparence générale d'un candidat est aussi importante que son aptitude à prendre la parole en public. Le charisme d'un candidat peut jouer pour beaucoup dans le choix des électeurs. À l'époque de la trudeaumanie, à la fin des années 60, ses partisans étaient en majorité des femmes. Personne n'aime voir un pauvre cancre occuper des fonctions publiques, la plupart préfèrent plutôt quelqu'un de bien mis et de bien articulé. Le charisme, qu'il serve de bonnes ou de mauvaises fins, a une influence incroyable sur la population. Comment expliquer autrement le pouvoir de persuasion qu'a jadis exercé Hitler en Allemagne?

8) Lorsqu'ils choisissent un candidat, les électeurs recherchent trois qualités particulières. Le candidat doit d'abord être capable de se présenter; il ne doit pas craindre non plus d'avoir recours à divers médias pour se faire connaître du public; et, enfin, il doit être d'accord avec les avis et les objectifs des électeurs.

Pour voir si le candidat sait se présenter, les électeurs vont surtout s'attacher à sa tenue et à sa façon de s'exprimer tout au long de la campagne électorale. Si le candidat est grossier et ne semble pas se préoccuper de son apparence, l'électeur va en conclure que s'il n'est pas capable de s'occuper de lui-même, il pourra difficilement être attentif aux besoins du public. Si le candidat a de la difficulté à s'exprimer, il aura du mal à bien communiquer et, par conséquent, à se présenter. S'il éprouve toutes sortes de problèmes au cours de sa campagne, les électeurs vont craindre qu'il soit aussi désorganisé une fois en poste. Si le



## [Text]

ganize this would be unfair to the voter. If the candidate does not present himself as a good and well organized candidate. Voters should be able to realize and not vote for a candidate who does not present himself well.

9. Character alone is not enough to choose a candidate. The candidate image will also be important. The candidates should be able to speak well in public. If he is unable to do so then he would not be any good in parliament. The major part of an official's effectiveness is due to his ability to communicate. His speaking ability and appearance on how well the other member react to his statements. If the candidate is unable to get his ideas across then he has little chance of delivering on his campaign promises.

10. Too much praise can make an individual too confident and lessen one's ability to consider other people's point of view. Running a city is a difficult job and it takes several people to do a good job, therefore a mayor needs input from everyone available. Secondly, too much criticism taken to heart can destroy one's confidence, disabling his ability to lead.

11. A voter should look for good characteristics from candidates, such as; honesty, personal background and past public success. Many people vote for their friends, a particular party, or various other reasons, without even looking for good characteristics. Usually when people vote the candidate will only interest one of the characteristics the voter is looking for. Yet, the voter will vote without realizing only one person candidate requirement has been met.

12. A voter should look for certain qualities when voting for a candidate. For example if he/she dress well, speak well, are organized and if he/she are well liked by the public. I will discuss these qualities and give reasoning why I think they are important.

13. The personality trait will enable the voter to have a better judgment of the candidate. The personality traits should not be judged upon by physical qualities such as good looks (tall, dark and handsome), or by his bad looks (short and fat). The personality trait will enable the voter to have a better understanding of the personality qualities of the candidate.

14. The second characteristic is appearance. The candidate must be neat and clean. He/she should take a shower everyday. The candidate must have clean hair. A male candidate should wear a clean suit. A female candidate should wear a clean dress. People do not like messy appearances. People especially do not like candidates, who are messy and dirty. They should brush their teeth everyday, also. The candidate must have a clean car. They should not drive a dirty car. People do not like to see a candidate in a dirty car. People like shiny, clean cars.

## [Traduction]

candidat ne se présente pas bien et semble mal organisé, les électeurs ne vont pas voter pour lui.

9) La personnalité n'est pas le seul élément à considérer avant de choisir un candidat. L'image est également importante. Le candidat doit être capable de bien parler en public. S'il est incapable de le faire, il ne sera pas plus efficace au Parlement. Le succès des candidats est en grande partie attribuable à leur aptitude à communiquer. Il dépend aussi de leur apparence et de la facilité avec laquelle les autres députés réagissent à leurs déclarations. Si un candidat est incapable d'articuler ses idées, il est peu probable qu'il puisse remplir ses promesses électorales.

10) Trop d'éloges peuvent inciter un candidat à faire preuve d'une trop grande confiance et réduire son aptitude à tenir compte du point de vue des autres. L'administration d'une ville est une tâche difficile qui exige la participation de plusieurs personnes. Un maire a donc besoin de l'avis de chaque intervenant. D'un autre côté, le fait de trop tenir compte des critiques peut détruire la confiance d'un candidat et le priver d'une partie de son aptitude à diriger.

11) Un électeur doit évaluer des qualités bien précises chez un candidat, par exemple, son honnêteté, ses antécédents personnels et ses succès antérieurs sur la scène publique. Nombreux sont ceux qui votent pour leur ami ou pour un certain parti, ou encore qui orientent leur choix en fonction de diverses autres considérations sans même tenir compte des qualités à rechercher. Les électeurs choisissent habituellement leur candidat en fonction d'un seul critère, sans même réaliser qu'une seule de leurs exigences a été satisfaite.

12) Un électeur doit rechercher certaines qualités lorsqu'il vote pour un candidat. Par exemple, il doit regarder si le candidat est bien mis, s'il parle bien, s'il est organisé et s'il est aimé du public. Je vais traiter de ces qualités et expliquer pour quelles raisons je pense qu'elles sont importantes.

13) Les traits de personnalité vont permettre à l'électeur de se faire une meilleure idée du candidat. Ces aspects ne doivent pas être évalués en fonction de caractéristiques physiques comme la taille (grand ou petit), la couleur des cheveux et l'apparence (beau ou corpulent). Ils vont permettre à l'électeur de se faire une meilleure idée des qualités personnelles du candidat.

14) La deuxième caractéristique est l'apparence. Le candidat doit être soigné. Il doit prendre une douche et se brosser les dents tous les jours, et avoir les cheveux propres. Ses vêtements doivent aussi être impeccables. Les électeurs n'aiment pas les candidats qui ont l'air négligé. La voiture du candidat doit aussi être propre, car les électeurs n'aiment pas que leurs représentants se déplacent dans une voiture mal entretenue.

[Text]

15. In placing a vote of confidence towards a particular candidate i feel, he should have the characteristics to reflect the voters personal values. Voters are drawn to thier perspective candidate because of his integrity and party platform.

As the voter is drawn towards the candidate who claims to fill his needs, the values of the candidate will be reflected. The voter selects a candidate who demonstrates the practise of fair work standards, available work and the indications of a better future. The final decision will now be justified if the candidate has indicated and represents the voters personal requirements. Expressed values and concerns become the sum toal of the individuals vote . . . .Voting reflects the values and choice of the majority and the winning candidate will represent thier value's and personal needs.

16. The ability of the candidate to voice your problems to the community, will increases the chances that the community will help change the problem, which affects you and your candidate. The characteristics of the candidate, are very important in determenting if the voter's ideas, values, and views will be repersented in the community. A voter must look to find a candidate, who is reachable, to help voice his problems to the public. A candidate, which shares no characteristics with the voter is not willing to help will the problem solver of the voter.

17. Honesty is always the best policy, and the best policy to chose a candidate running for public office. Today when so many candidates have a given ability to act, it becomes hard to find the honest actor from the not so honest ones . . . .His responce to questions should give, the disearning listener, a good indication of his honesty.

With a candidate in public office possessing these three essential criterias: honesty, kindness, and consideration, our community will be a great and peaceful place for all; However, individuals with such credentials are hard to come by. Some times it becomes hard to tell the actors for the non-actors, and even the voters get fooled. As a result more actors are entering public office.

The next document is hand written, and it reads:

Mans life on Earth has been very short, but since his existence he has always been a society orientated being. Since society cannot exist without any social order, politics became a way of life for humans. The styles of politics evolved through the centuries and one of these was a democratic way. In democracy one must vote for a person to represent them, and this person is called a politition. When selecting a polition, one should look for these characteristics: a history of social activity, of good working habits and of honesty.

When look for a polititions social activities one must see if he/she takes part in community activities. This may

[Traduction]

15) Avant d'accorder son vote à un candidat en particulier, l'électeur doit avoir la certitude que celui-ci partage ses valeurs personnelles. Les électeurs vont juger un candidat en fonction de son intégrité et de son programme électoral.

Comme l'électeur va appuyer le candidat qui satisfait à ses critères, les valeurs du candidat sont importantes. Les électeurs vont voter pour un candidat qui a déjà fait ses preuves et est susceptible d'améliorer leur sort. Leur décision finale va dépendre de la capacité du candidat de satisfaire à leurs exigences personnelles. Les valeurs et les préoccupations défendues par le candidat joueront pour beaucoup dans leur décision . . . Le vote témoigne des valeurs et des choix de la majorité des électeurs, de sorte que le candidat élu est censé en être le défenseur.

16) L'aptitude du candidat à faire écho aux préoccupations de la collectivité va accroître les chances de celle-ci de régler ses problèmes. Les qualités du candidat sont très importantes pour déterminer son aptitude à défendre les idées, les valeurs et les opinions des électeurs. Il faut rechercher un candidat accessible et capable de se faire entendre du public. Un candidat qui ne partage les préoccupations des électeurs sera peu disposé à les aider à régler leurs problèmes.

17) L'honnêteté est toujours le meilleur critère à considérer pour choisir parmi les candidats à un poste public. De nos jours, il y a tellement de candidats en liste, qu'il est de plus en plus difficile de distinguer ceux qui sont honnêtes de ceux qui le sont moins. Un interlocuteur averti pourra cependant se faire une bonne idée de l'honnêteté d'un candidat d'après sa façon de répondre aux questions.

Si tous les candidats à des postes publics possédaient ces trois qualités essentielles, à savoir l'honnêteté, la gentillesse et l'altruisme, notre collectivité serait un endroit de rêve où vivre. Toutefois, il est difficile de trouver de tels modèles de vertue. Même les électeurs ont parfois de la difficulté à distinguer les comédiens de ceux qui ne le sont pas. C'est ce qui explique de plus en plus de comédiens occupent des postes publics.

La présence de la race humaine sur la surface du globe est très récente, mais depuis son apparition sur la terre, l'homme a toujours vécu en société. Comme toute société ne peut exister sans un certain ordre social, la politique est devenue un mode de vie pour les humains. L'évolution de la vie politique au cours des siècles a donné lieu, entre autres, à la naissance de la démocratie. Dans un régime démocratique, la population élit quelqu'un pour la représenter. Ce représentant s'appelle «homme politique». Avant de choisir un représentant, il faut évaluer les aspects suivants: l'implication sociale du candidat, ses habitudes de travail et son honnêteté.

Pour évaluer l'implication sociale d'un candidat, il faut voir dans quelle mesure il participe aux activités de la col-

**[Text]**

include going to the picnics, church, food fairs and etc., which reflects his commitment to the community. A future politician must have some other duties to reflect his/her being voted, in that they have a background in the communities business so he/she can represent the voter properly when financial actions have to be taken. To a voter the social activities must be considered so the politician full fills the communities wishes and needs.

The characteristic of good working habits can be shown past work in school and the work place. A politician's past work in school may show many things so simple examination should not be taken. When looking at schoolwork don't just look at marks, but look for teachers' remarks on effort for effort can be just as positive as marks. This will also reflect on a politician's work when he/she left school, for usually they keep a steady pattern and this will reflect on he/she when elected.

The last characteristic, honesty, can reinforce the above. Honesty can only be picked out by close associate, friends or family. So one must inquire to these people to find this characteristic. The future politician will show in the past what he has done, and if it does correspond with other resources the he/she is an honest person. This will lead to truth & trust when he or she is elected and hopefully a better community through proper representation.

With the characteristics of social activity, good working habits and honesty the voter may be helped in choosing a representative. The democratic society that we hold can only be destroyed if society depends into individuals. This would lead us to the end of the human race.

The committee adjourned.

The committee resumed.

**The Chairman:** Welcome. Would you like to take your seats at the witness table? When you speak for the first time, would you mind identifying yourselves so that the stenographer can take down your name?

I would like to hear a 15-minute presentation from you and then we will exchange, prayerfully, together.

**Ms. Pamela McConnell, Trustee, Toronto Board of Education:** Mr. Chairman, my name is Pam McConnell. I am a trustee from the Toronto Board of Education. I was a member of the work group that wrote the "Right to Learn" report which is a report on adult literacy in the City of Toronto that has guided the discussion with respect to literacy issues in the City of Toronto for approximately two years now.

We are here today to speak to you about the progress of that report and some of the issues that we have been addressing within the city with regards to that report.

I will make the main presentation and then staff members from our Board of Education, Mr. Bert D'Antini and

**[Traduction]**

lectivité. Cet intérêt peut se traduire par la participation à des pique-niques, à des événements religieux, à diverses foires, etc. Un futur candidat doit occuper d'autres fonctions dans la collectivité. Il doit, par exemple, avoir des antécédents dans le milieu des affaires s'il veut bien représenter ses électeurs lorsque des décisions financières sont prises. Pour un électeur, les activités sociales sont importantes dans la mesure où elles permettent d'évaluer l'aptitude du candidat à satisfaire aux attentes de la collectivité.

Les habitudes de travail peuvent être évaluées à partir du dossier scolaire du candidat et de ses antécédents professionnels. Le dossier scolaire d'un candidat peut être très révélateur. Il importe donc d'y porter attention. Au moment d'examiner ce dossier, il ne suffit pas de considérer les notes, mais aussi les commentaires des professeurs sur les efforts fournis par le candidat. Ces renseignements peuvent être aussi révélateurs que les notes. Ils témoignent aussi de la stabilité future du candidat, au travail comme dans le cadre de ses fonctions publiques.

La dernière qualité, en l'occurrence l'honnêteté, vient s'ajouter aux deux autres. L'honnêteté ne peut être évaluée qu'en s'informant auprès des proches, des amis ou de la famille du candidat. Le futur candidat doit faire état de ses antécédents. Si ces renseignements concordent avec ceux obtenus auprès d'autres sources, c'est que le candidat en question est honnête. Il va donc faire preuve de franchise et se gagner la confiance de la collectivité en la représentant bien.

L'évaluation de l'implication sociale, des habitudes de travail et de l'honnêteté du candidat va faciliter le choix des électeurs. La société démocratique que nous formons ne peut être détruite que si le pouvoir est concentré dans les mains d'une seule personne. Une telle situation pourrait même signifier la fin de la race humaine.

Reprise de la séance.

**Le président:** Je vous souhaite la bienvenue. Veuillez vous asseoir à la table des témoins. Auriez-vous l'obligeance, lorsque vous prenez la parole pour la première fois, de vous identifier, afin que le sténographe puisse prendre votre nom?

Veuillez faire une présentation d'une durée de 15 minutes, puis nous procéderons, ensemble, à un véritable échange.

**Mme Pamela McConnell, administratrice, Conseil scolaire de la ville de Toronto:** Monsieur le président, mon nom est Pam McConnell. Je suis administratrice au Conseil scolaire de la ville de Toronto. J'ai fait partie du groupe de travail qui a préparé le rapport «The Right to Learn», lequel porte sur l'alphabétisation des adultes à Toronto; depuis environ deux ans, ce document sert de guide à la discussion sur les questions d'alphabétisation dans cette ville.

Nous sommes ici aujourd'hui pour parler de l'évolution de ce rapport et de certains des problèmes que nous avons abordés à Toronto dans son contexte.

Je ferai la présentation principale, puis deux membres du personnel de notre Conseil scolaire, M. Bert D'Antini et



**[Text]**

Marianne Williams, both of whom sat with us on the work group, are here with me today to answer questions.

Honourable senators, before I begin the written presentation that we have developed for you, I would like to share with you first of all some thoughts that I had last evening when I was thinking about the presentation and who would be talking to you with regard to the literacy within our country. That is something that I know one of your colleagues, Senator Joyce Fairbairn, referred to as our national shame. I thought perhaps it would have been nice had we been able to bring one of our students to talk to you. However, at that late date, it would have been impossible to bring a student, so instead I have brought you a bit of a story about one of them. I hope that it will give you an idea of the kind of issues, and the understanding with which our board looked at them.

The name of the student is Petra. She is a 45-year old Spanish-speaking migrant worker who came to our city not very long ago. She wanted to learn to read and write, not only in our language but also in her own language of Spanish. Petra is a very tall woman, heavy-set with very handsome features. She has long black hair; her hands are big and calloused and she put in long hours of hard work. Petra had two tutors who were also researchers from a local university and, as is their practice, they began to ask questions about her experiences and about her life. Some of the questions were: "How do you help somebody who does not know how to read and write?" "I would like to give you Petra's response to that question because I thought it was very striking. Petra said:

If I were like you who knows how to read and write, I would be very nice to the people who don't know how to read. You know, there's a lot of people like me, right? Someone who already knows how to read is all the time saying to me: 'Why do you want to learn that?' They really don't care, you see. They all the time are judging the people because she doesn't know how to read. But even if you don't know how to read, you know how to think inside your head.

This women's reply was striking. She asserted her right to literacy; she demanded help, but she did it pleasantly and softly and courteously, but she did it when she said: "People like you should come to help me at least to learn to read and write my own name."

However, Petra also had a question for her tutors. "This is what I want to know," she said. "Why are you asking me these questions? Are you trying to help those who can't read, or are you trying to help yourselves?" It is true that Petra could not read, but she could definitely think 'inside her head'. The story of Petra's journey to literacy is rather a moving one. In the end, I think there is very little doubt that she taught her teachers more than they taught her. It was with this type of understanding that we at the Toronto Board of Education began to look at the question of adult literacy.

The development of programs to promote adult literacy is a responsibility that is being increasingly acknowledged by boards of education. There are two primary reasons for this. First, a growing awareness of the magnitude of the problem:

**[Traduction]**

Marianne Williams, qui tous deux ont fait partie du groupe de travail, répondront aux questions.

Honorables sénateurs, avant d'entamer la présentation du document que nous avons préparé à votre intention, j'aimerais vous faire part des réflexions, auxquelles je me suis livrée hier soir, au sujet de cette présentation et des personnes qui vont venir vous parler du problème de l'alphabétisation dans notre pays. Je sais que l'une de vos collègues, le sénateur Joyce Fairbairn, a qualifié ce sujet de «honte nationale». Je me disais donc, hier soir, qu'il aurait été bon d'amener l'un de nos élèves devant cette assemblée. Mais il était trop tard et il aurait été impossible de le faire. À la place, je vais vous parler un peu de l'une de ces élèves. J'espère que cela vous donnera une idée du genre de problèmes auxquels notre conseil scolaire est confronté et de la compréhension dont il fait preuve.

Son nom est Petra. Elle a 45 ans et parle l'espagnol. Elle est à Toronto depuis peu, comme travailleuse immigrée. Elle voulait apprendre à lire et à écrire, non seulement notre langue, mais aussi la sienne, l'espagnol. Petra est une belle femme, grande et solide. Elle a de longs cheveux noirs et de grandes mains rugueuses; elle travaille de longues heures à de durs travaux. Elle avait deux tuteurs, qui étaient également des chercheurs de l'université locale; comme ils le font habituellement, ceux-ci se sont mis à lui poser des questions au sujet de ses expériences et de sa vie. Ils lui ont demandé, entre autre: «Comment peut-on aider une personne qui ne sait ni lire, ni écrire?» Voici la réponse que Petra leur a donnée et qui m'a beaucoup frappée:

Si je savais lire et écrire comme vous, je serais très bonne pour les gens qui ne peuvent pas lire. Il y a beaucoup de gens comme moi, n'est-ce-pas? Une personne qui sait lire me répète constamment: «Pourquoi veux-tu apprendre cela?» Cela leur est égal, vous voyez. Ils passent leur temps à juger ceux qui ne savent pas lire. Mais vous savez, même si on ne sait pas lire, on peut penser.

La réponse de cette femme m'a frappée. Elle revendiquait son droit à l'alphabétisation; elle demandait de l'aide avec gentillesse, douceur et courtoisie. C'est ce qu'elle faisait lorsqu'elle disait: «Les gens comme vous devraient m'aider, au moins pour m'apprendre à lire et à écrire mon propre nom».

Pendant, Petra a aussi posé une question à ses tuteurs: «J'aimerais savoir ceci: pourquoi me posez-vous toutes ces questions? Essayez-vous d'aider ceux qui ne peuvent pas lire ou voulez-vous vous aider vous-mêmes?» Il est vrai que Petra ne savait pas lire, mais il n'y a aucun doute qu'elle pouvait penser. L'histoire de Petra vers l'alphabétisation est assez émouvante. En fin de compte, il n'y a pas de doute qu'elle a plus appris à ses tuteurs qu'ils ne lui ont appris à elle. C'est avec ce genre de compréhension que nous, du Conseil scolaire de la ville de Toronto, avons commencé à aborder la question de l'alphabétisation des adultes.

La création de programmes visant à promouvoir l'alphabétisation des adultes est une responsabilité que reconnaissent de plus en plus les conseils scolaires, et ce pour deux grandes raisons. Premièrement, on est de plus en plus sensible à l'ampleur

*[Text]*

The staggering fact that one in five Canadians is functionally illiterate. The second reason is the recognition of the link between the performance of children in school and the literacy level of their parents. There is increasing evidence that the co-operative partnership between the school and the home, which is so important to the academic achievement of children, is frustrated when parents cannot participate fully, due to an inability to read and write.

It is this link between the academic performance of children and the literacy of their parents that provides the rationale for the exciting initiatives in the area of adult literacy undertaken by the Toronto Board of Education. These initiatives are outlined in the report "The Right to Learn", the Toronto board's primary policy document on the issue of adult basic literacy, which says:

This report recommends that the co-ordination and development of programs in Adult Basic Education in the City of Toronto be undertaken in a planned manner by the Toronto Board of Education in co-operation with community-based agencies, business, industry, and labour, those organizations concerned with Adult Basic Education, and other levels of government. It considers the primary objectives of this process to be:

- equal opportunities for adult learners;
- in-service training and staff development in the principles of adult learning and their application;
- leadership in and advocacy and co-ordination of programs by the Toronto Board of Education;
- the development of programs and materials which are learner-centred;
- the creation of public awareness for the need for and the availability of programs for adult learners in basic education;
- funding arrangements on a cost-sharing basis with other levels of government, agencies, business and labour to supplement the requirements of community-based programs.

That is a quotation from the report, "The Right to Learn".

These objectives are being pursued through the establishment of a distinct Adult Basic Education Unit within the Toronto board. The unit is both a "Resource Centre" and "Administrative Centre".

As a Resource Centre, it houses a collection of adult literacy learning materials to which all literacy instructors have access. These include both commercially-produced materials and materials developed by the Toronto Board of Education through the activities of the Learning Materials Facilitator. In

*[Traduction]*

du problème, c'est-à-dire au fait qu'un nombre stupéfiant de Canadiens, soit un sur cinq, sont fonctionnellement analphabètes. La seconde raison est le fait que nous reconnaissons le lien qui existe entre le rendement scolaire des enfants et le degré d'alphabetisation de leurs parents. Des témoignages de plus en plus nombreux révèlent que la collaboration entre l'école et le foyer, qui est si importante pour la réussite scolaire des enfants, est contrecarrée lorsque les parents ne peuvent participer pleinement, parce qu'ils ne peuvent ni lire ni écrire.

C'est ce lien entre le rendement scolaire des enfants et l'alphabetisation de leurs parents qui est à l'origine des initiatives intéressantes prises par le Conseil scolaire de Toronto dans le domaine de l'alphabetisation des adultes. Ces initiatives sont décrites dans le rapport «The Right to Learn», le principal document consacré à la politique du Conseil dans le domaine de l'enseignement de la lecture et de l'écriture chez les adultes. En voici un extrait:

(TRADUCTION) Les auteurs du présent rapport recommandent que la création et la coordination de programmes d'enseignement de la lecture et de l'écriture chez les adultes de Toronto soient entreprises, d'une manière méthodique, par le Conseil scolaire de la ville de Toronto, en collaboration avec les organismes communautaires, le monde des affaires, l'industrie et le mouvement ouvrier, ainsi que les organismes qui s'intéressent à l'enseignement de base chez les adultes et d'autres paliers de gouvernement. A leur avis, les principaux objectifs de cette initiative sont les suivants:

- offrir des chances égales aux élèves adultes;
- donner de la formation en cours de travail et des cours de perfectionnement au personnel, dans le domaine des principes de l'éducation des adultes et de leur application;
- faire en sorte que le Conseil scolaire de Toronto joue un rôle de chef de file et de défenseur dans ce domaine et qu'il coordonne les programmes;
- créer des programmes et du matériel conçu pour les élèves;
- sensibiliser la population à la nécessité de créer et d'offrir des programmes d'éducation de base conçus pour les adultes;
- établir des modes de financement fondés sur le partage des coûts avec d'autres paliers de gouvernement, des organismes, le monde des affaires et les syndicats, afin d'être en mesure de répondre aux besoins en matière de programmes communautaires.

Cette citation est tirée du rapport «The Right to Learn».

Afin d'atteindre ces objectifs, on a mis sur pied, au sein du Conseil scolaire de Toronto, une unité distincte de l'alphabetisation des adultes. Cette unité est à la fois un «centre des ressources» et un «centre administratif».

En tant que centre des ressources, elle met à la disposition de tous les instructeurs une collection de matériel d'enseignement de la lecture et de l'écriture aux adultes. On y trouve du matériel offert dans le commerce et du matériel préparé par le Conseil scolaire de Toronto, grâce aux initiatives du moniteur



*[Text]*

addition, it is the venue for many staff development and in-service opportunities provided to our literacy instructors through the initiatives of the Staff Development Facilitator.

As an Administrative Centre of the Continuing Education Department, and under the leadership of the Adult Basic Education Unit Administrator, the unit co-ordinates the activities of a staff of nine concerned with various aspects of the delivery of literacy programs. These include: Three literacy outreach workers, each fluent in another language in addition to English—Spanish, Greek and Portuguese would be examples of that; a Learning Materials Facilitator; a Staff Development Facilitator; three program supervisors and a secretary.

The establishment of a distinct unit ensures that adult basic education will be a priority of the board. It ensures that the unique focus of the Board of Education's initiative on the link between students and their parents will be maintained. It has also made the board a major player in the provision of adult literacy programs, and enabled it to take a strong leadership role as both provider of, and advocate for, expanded adult literacy programs.

While the board has taken this leadership, it has also recognized that the existing community-based literacy programs are extremely effective in delivering literacy programming, and the board has sought to support, and not supplant, these programs. This commitment to community-based programming has been reflected in two significant ways. The first is direct financial support to six community-based literacy programs and perhaps you have heard from some of them: East End Literacy, St. Christopher House, Alexandra Park Community Learning Centre, Parkdale Project Read, Toronto ALFA Centre, Frontier College.

In 1987, we anticipate this support will be over \$200,000 or approximately 15 per cent of our board's total annual expenditure on adult literacy programming.

The second initiative has been the establishment of the Adult Basic Education Consultative Committee composed of representatives of community agencies, government departments and other organizations involved in the provision of literacy programs in Toronto. The Consultative Committee advises the board on matters relating to literacy and acts as a network and a forum for sharing information, identifying needs and attending to issues.

This mechanism ensures that the Board of Education plays a complementary role in the provision of literacy programs. Rather than displacing and alienating community-based programs, the board's programs complement and support the efforts of the community organizations active in this area. There is partnership, rather than competition.

The curriculum for the literacy programs takes a learner-centred approach. It focuses on the experiences and concerns of the students, and uses the writing of the students as an important component of the curriculum. A novel approach,

*[Traduction]*

du matériel pédagogique. Ce centre est également le lieu de nombreuses initiatives de formation en cours de travail et de perfectionnement du personnel, organisées par le moniteur de perfectionnement du personnel à l'intention des instructeurs.

En tant que centre administratif du Département de l'éducation permanente, et sous la direction du chef de l'unité de l'alphabétisation des adultes, l'unité coordonne les activités de neuf personnes qui travaillent aux divers aspects de la mise en œuvre des programmes d'alphabétisation. Le personnel est composé de trois travailleurs sur le terrain (autre l'anglais, chacune de ces personnes parle couramment une autre langue: l'espagnol, le grec ou le portugais, par exemple), d'un moniteur du matériel pédagogique, d'un moniteur du perfectionnement du personnel, de trois surveillants de programme et d'une secrétaire.

En créant une unité distincte, on s'assure que l'alphabétisation des adultes sera une préoccupation prioritaire du conseil et que ce dernier continuera de mettre l'accent (initiative unique à cet égard) sur le lien entre les élèves et leur parents. En mettant sur pied cette unité, le Conseil est également devenu un intervenant important dans la prestation de programmes d'alphabétisation des adultes, ce qui lui a permis de jouer un rôle de premier plan dans la fourniture et la défense de programmes élargis d'alphabétisation des adultes.

Tout en jouant ce rôle, le Conseil a reconnu que les programmes actuels dans ce domaine réussissent parfaitement à atteindre leur but; il s'est donc efforcé d'appuyer ces programmes au lieu de les remplacer. Il a manifesté cet engagement envers les programmes communautaires de deux façons: premièrement, il a directement financé six programmes communautaires d'alphabétisation, dont certains vous sont peut-être familiers: *East End Literacy*, *St. Christopher House*, *Alexandra Park Community Learning Centre*, *Parkdale Project Read*, *Toronto ALFA Centre* et *Frontier College*.

Nous nous attendons que cet appui financier dépasse, en 1987, 200 000 \$, soit environ 15 pour cent de notre budget total annuel pour l'alphabétisation des adultes.

Deuxièmement, on a créé le Comité consultatif sur l'alphabétisation des adultes, composé de représentants d'organismes communautaires, de ministères et d'autres organismes fournissant des programmes dans ce domaine à Toronto. Le comité en question fait des recommandations au Conseil sur des questions relatives à l'alphabétisation et joue le rôle de réseau d'information et de forum, précisant les besoins et traitant les problèmes.

Ce mécanisme permet de s'assurer que le Conseil joue un rôle complémentaire dans la prestation de programmes d'alphabétisation. En effet, au lieu de déplacer et de supprimer des programmes communautaires, les programmes du Conseil viennent compléter et appuyer les efforts des organismes communautaires qui œuvrent dans ce domaine. Il y a collaboration et non rivalité.

Le contenu des programmes d'alphabétisation est conçu en fonction de l'élève; on tient compte de son expérience et de ses problèmes, et l'on accorde une grande importance à l'écriture. C'est une approche novatrice, qui relie l'accent mis sur le tra-



## [Text]

tying together the focus on children's schoolwork with the desire to employ relevant school letters to parents and other publications of the Board of Education aimed at parents. In this manner, the course of study is directly tied to the reality of the learner's life, and there are very clear and immediate rewards—an important part of the lives of the learners and their children, is illuminated by the progress of their studies.

The key aspects, therefore, of an effective Board of Education Adult Literacy Program include:

- a recognition that the academic success of children is directly related to the literacy levels of their parents;
- a dedicated budget and staffing, to avoid adult literacy programs being lost in the shuffle;
- an approach that is based on active co-operation and support of the existing community-based literacy programs.
- a curriculum that is directly related to the everyday lives and concerns of the learners, and which utilizes the existing materials produced by the Board of Education to communicate with parents;
- assumption of a leadership and advocacy role on behalf of the literacy community and its constituents, to ensure continued support for meeting the literacy needs of adults.

In March of this year we celebrated the first anniversary of the implementation of the Right to Learn Report and already the model of delivering adult literacy programs in consultation and in co-operation with other organizations as partners has begun to bear significant fruits. These include the following:

The organization of Ontario's first Literacy Learners' Conference. The conference, to be held in May, 1987—in just a couple of weeks—is being organized by a planning committee composed of board staff, community agencies and, most importantly, the adult learners themselves, who have had a major role and, in fact, have done the bulk of the organizing.

In addition to that, we have an increase of 60 per cent of the number of adults registered this year in literacy programs.

We have increased 49 per cent in the overall number of programs.

An increase of 55 per cent in the number of co-sponsored programs offered in community-based settings, and I will read some of them to the committee so the committee will have a sense of what that variety in our city is. It includes: Libraries, hospitals, churches, community agencies, half-way houses, employment centres and institutions like the Toronto jail.

We have increased 40 per cent in the number of programs in our school-based settings which we think are very important because that really addresses the question of parents.

## [Traduction]

vail de classe des enfants au souhait d'utiliser les lettres voulues adressées aux parents et d'autres documents publiés par le Conseil à l'intention de ces derniers. Ainsi, le plan d'étude est directement lié à la vie de l'élève et l'on tire des bénéfices évidents et immédiats—en effet, une partie importante de la vie des élèves et de leurs enfants est grandement améliorée par les progrès qu'ils font dans leurs études.

Voici donc les aspects fondamentaux d'un programme efficace d'alphabétisation des adultes conçu par le Conseil:

- admettre que le succès scolaire des enfants dépend du niveau d'instruction de leurs parents;
- allouer les fonds et les ressources humaines nécessaires pour que le programme demeure en vigueur;
- élaborer une approche basée sur la collaboration et l'appui actifs des responsables des programmes communautaires d'alphabétisation qui existent;
- concevoir un plan d'étude adapté à la vie et aux préoccupations quotidiennes de l'élève et faisant appel au matériel publié par le Conseil pour communiquer avec les parents; et enfin,
- jouer les rôles de chef de file et de défenseur, pour ceux qui font partie de la population analphabète, afin d'assurer un appui constant aux efforts d'alphabétisation des adultes.

En mars 1987, nous avons célébré le premier anniversaire de la mise en vigueur du rapport «Right to Learn»; le système consistant à dispenser des programmes d'alphabétisation des adultes, en consultation et en collaboration avec d'autres organismes, a commencé à réellement porter fruit. Parmi ces résultats, notons:

La préparation de l'*Ontario's First Literacy Learners' Conference*. Cette conférence, qui doit avoir lieu en mai de cette année, soit dans quelques semaines à peine, est organisée par un comité composé de membres du Conseil, de représentants d'organismes communautaires et, ce qui est le plus important, d'élèves adultes. Ces derniers ont joué un rôle de premier plan. En réalité, ce sont eux qui ont assuré la plus grande partie de l'organisation.

Autre résultat intéressant: le nombre d'adultes inscrits, cette année, à des programmes d'alphabétisation a augmenté de 60 p. 100.

Il y a eu une augmentation de 49 p. 100 sur le nombre total de programmes.

Pour les programmes co-parrainés offerts dans un contexte communautaire, la hausse a été de 55 p. 100. Je vais citer quelques-uns d'entre eux au Comité, pour qu'il puisse constater à quel point les organismes sont divers. Notons, par exemple, des bibliothèques, des hôpitaux, des églises, des organismes communautaires, des maisons de transition, des centres d'emploi et des établissements tels que la prison de Toronto.

Nous avons également augmenté de 40 p. 100 le nombre de programmes en milieu scolaire, ce qui, à notre avis, est très important car, de cette façon, on aborde réellement la question des parents.

## [Text]

We have tried to have available different types of teaching methodologies to meet the different needs of our learners. We have also the availability of a variety of literacy programs, including English Literacy, French Literacy, Mother Tongue Literacy, ESL-Literacy, which is English as a second language, Literacy with Life Skills and Literacy Study Circles.

We also have a high degree of flexibility in the scheduling of programs. We are looking at times that begin at 7 a.m. and go until 10 p.m.

In addition to that, we have looked at some effective skills that we think we have imparted to some of our instructors. We have held several conferences for those, conferences, such as the Literacy Link Conference, which was held last fall.

In addition to that, we have had the institution of a training program co-funded by Canada Employment and Immigration to train seven men and women to become community literacy workers and literacy instructors.

We have begun publishing new materials, which is co-funded by the Minister of Citizenship and Culture.

We have initiated a comprehensive two-year Literacy Research Study.

Finally, we have increased our participation in a number of provincial and national literacy organizations, including the Metro Toronto Movement for Literacy and the Canadian Movement for Literacy. More recently, we are excited to belong to the Ontario Literacy Coalition, which is a fledgling organization, and through our work, and through our report, we have initiated a task force from the Association for Large School Boards of Ontario, which addressed the question of literacy.

As proud as we are of these small beginnings, we recognize that it is just that, a beginning. There are still well over 100,000 illiterate adults in the City of Toronto alone, and much, much more remains to be done.

**The Chairman:** Did you say 100,000?

**Ms. McConnell:** Yes, 100,000 in the city. I think that is also quite a conservative estimate.

From the perspective of a local deliverer of literacy programs, it is our experience that the following are needs that the federal government might address:

1. First and foremost, funding for the provision of "wrap-around" support services for adult literacy learners, including child care, transportation subsidies, income support and subsidized educational leave. It is very hard for us to get someone into a class and then explain to them that their main source of income, unemployment insurance benefits, must be cut now that they are trying to improve themselves.

## [Traduction]

Nous avons essayé d'élaborer différentes techniques pédagogiques, pour répondre aux besoins divers de nos élèves. En outre, nous avons accès à une gamme étendue de programmes tels que: alphabétisation (anglais), alphabétisation (français), alphabétisation (langue maternelle), alphabétisation (anglais langue seconde), alphabétisation (connaissances pratiques) et programme de cercles d'étude de l'alphabétisation.

En outre, l'horaire des programmes est très souple; en effet, les élèves peuvent suivre les cours entre 7 heures et 22 heures.

En outre, nous avons examiné certaines compétences que nous pensons avoir données à certains de nos enseignants. Pour ces derniers, nous avons organisé plusieurs conférences comme, par exemple, la «Literacy Link Conference», qui a eu lieu l'automne dernier.

De plus, Emploi et Immigration Canada a co-financé la création d'un programme de formation pour sept travailleurs en alphabétisation et enseignants dans ce domaine; les participants étaient des deux sexes.

Nous avons commencé à publier un nouveau matériel pédagogique, grâce au co-financement du ministre de la Citoyenneté et de la Culture.

Nous avons entrepris une étude exhaustive de deux ans sur l'alphabétisation.

Enfin, nous participons davantage au travail d'un certain nombre d'organismes provinciaux et nationaux qui s'occupent d'alphabétisation, notamment le Metro Toronto Movement for Literacy et le Rassemblement canadien pour l'alphabétisation. Plus récemment, nous sommes devenus, avec beaucoup de plaisir, membres de l'*Ontario Literacy Coalition*, une toute nouvelle organisation. Grâce à nos efforts et aux rapports que nous avons présentés, nous avons obtenu la création d'un groupe d'étude formé de membres de l'*Association for Large School Boards of Ontario*, qui s'est occupé de la question de l'alphabétisation.

Nous sommes fiers de ce début timide, mais nous reconnaissons qu'il reste encore beaucoup de chemin à parcourir. En effet, la seule ville de Toronto compte toujours beaucoup plus de 100 000 adultes analphabètes, et nous avons énormément à faire...

**Le président:** Avez-vous dit 100 000?

**Mme McConnell:** Oui, 100 000 à Toronto même. En fait, je pense qu'il y en a infiniment plus que cela.

En tant que fournisseur local de programmes d'alphabétisation, nous avons constaté que le gouvernement fédéral pourrait répondre aux besoins suivants:

1. Avant tout, financer des services «connexes» d'appui pour les adultes qui apprennent à lire et à écrire, notamment subventionner des services de garde et le transport; «soutenir» le revenu et assurer un congé d'éducation subventionné. Comment pouvons-nous, une fois que nous avons inscrit un adulte à un cours, aller lui expliquer que maintenant qu'il essaie d'améliorer ses connaissances, on risque de le priver de sa principale source de revenu, les prestations d'assurance-chômage? C'est délicat...

[Text]

**The Chairman:** I would like that repeated and expanded on right now. To me that is insane.

**Ms. McConnell:** The question of the benefits people receive?

**The Chairman:** If people go to you for literacy courses, their benefits are going to be cut?

**Ms. McConnell:** Yes. Perhaps the two people in the field might address that more fully, but my experiences have been that our school board's programs are not seen as appropriate training programs. Therefore, the people are not allowed to have any training allowances. As a result of that, any other situations that they may have in terms of, for example, unemployment benefits—in order to be eligible for unemployment benefits you must be actively searching for work—affect their position. If you are taking programs all day long, you would not be able to honestly say that you were searching for work. Therefore, people are cut off those benefits. On the one hand, we are offering programs that will help them get the jobs that they need, but on the other hand they are not able to receive their cheques. We are in a situation where, by offering the program to someone we are, in effect, cutting them off from their livelihood at that moment. We have no other mechanism for getting them training benefits.

**The Chairman:** Catch 22.

**Ms. McConnell:** Yes, absolutely.

The other one that I have mentioned here is child care. If we know that many of the people in our country who are illiterate are in family situations, who are often single parents, or, even if they are one of a two-parent family, they often need to have a resource that takes care of small children. We in the school board are not empowered, as a school board, to provide the care of children under the age of, officially, six, but as you know, we are allowed to go down to junior kindergarten. That is the second Catch 22. If we provide the classes for the mothers and fathers, even if they are in the local schools, we have to somehow get the child care money out of our tax base, and, it is not our jurisdiction to do that. So we have real problems with trying to secure that money. You cannot possibly expect people to be able to afford to have daycare and child care for this period of time when they are in school. So we have had a problem with that one, too.

Our last point involves transportation, which is difficult at all times, but particularly so since many of the people who are coming to us are also handicapped, and it has been extremely difficult for our school board to provide the transportation needs because, again, it is not within our jurisdiction. That is one of the reasons why we asked for and continue to push for some collaboration between all of the levels of government on this and why we were so pleased that a federal body was looking at it, because it is not just a municipal body, or an educational body, or a provincial body, it was something that needs the co-ordination of a national body.

[Traduction]

**Le président:** Pourriez-vous reprendre tout cela et donner plus de détails? Cette situation me paraît aberrante.

**Mme McConnell:** La question des prestations que ces personnes reçoivent?

**Le président:** Vous dites que si les gens veulent apprendre à lire et à écrire et viennent vous trouver pour que vous les inscriviez à un programme, on les prive de leurs prestations?

**Mme McConnell:** Oui. Les deux personnes spécialisées pourraient peut-être en dire plus. Quoi qu'il en soit, selon mon expérience, les programmes de notre commission scolaire ne sont pas considérés comme des programmes de formation appropriés. C'est pourquoi les personnes qui y participent n'ont droit à aucune indemnité de formation. Pour cette raison, toute autre condition qu'ils peuvent devoir remplir, par exemple, en ce qui concerne les prestations d'assurance-chômage—pour avoir droit aux prestations, il faut chercher activement du travail—influe sur leur situation. Si les gens prennent des cours pendant toute la journée, ils ne peuvent pas honnêtement dire qu'ils cherchent du travail. On leur coupe donc leurs prestations. D'une part, nous offrons des programmes qui les aideront à obtenir les emplois dont ils ont besoin, mais, d'autre part, ils ne peuvent pas recevoir leurs chèques. Voici ce qui se produit: en offrant à une personne de suivre le programme, en fin de compte, nous la privons de ses moyens d'existence. Pourtant, c'est le seul moyen d'obtenir des prestations de formation pour cette personne.

**Le président:** Nous nous trouvons dans une impasse.

**Mme McConnell:** Sans aucun doute.

L'autre problème que j'ai mentionné est celui des soins aux enfants. Nous savons que bien des analphabètes dans notre pays ont une famille, souvent une famille monoparentale... d'ailleurs, même s'il s'agit d'une famille traditionnelle (à deux parents), ils doivent pouvoir compter sur un service de garde pour les enfants en bas âge. À la commission scolaire, nous ne pouvons pas fournir ce genre de service pour les enfants de moins de six ans. Cependant, comme vous le savez, nous avons le droit de prendre soin d'enfants de pré-maternelle. Et c'est là que se trouve la deuxième impasse. Si nous organisons des cours pour les parents de ces enfants, même si nous les organisons dans les écoles de quartier, nous devons trouver un moyen de tirer de notre assiette fiscale les fonds nécessaires pour la garde des enfants. Or, nous ne sommes pas habilités à le faire. L'obtention de ces fonds pose un réel problème. On ne peut pas s'attendre que des gens aient les moyens de faire garder leurs enfants et de leur assurer les soins nécessaires pendant la durée de leur cours. C'est donc également un problème.

Le dernier problème est celui du transport, qui est complexe de toute manière, mais qui l'est surtout parce que bien des personnes qui viennent nous voir sont également handicapés. Il a été extrêmement difficile pour notre commission scolaire d'assurer le transport nécessaire, parce que, une fois de plus, cela n'était pas de notre ressort. C'est l'une des raisons pour lesquelles nous avons demandé et continuons de demander à tous les paliers gouvernementaux de collaborer et pour lesquelles nous sommes si contents qu'un organisme fédéral étudie le problème... il ne suffit pas qu'un organisme municipal, une commission scolaire ou encore un organisme provincial



[Text]

Did that answer your question?

**The Chairman:** Yes.

**Ms. McConnell:** The second recommendation that we have for you is the co-ordination and provision of financial support to the community-based programs—which includes the boards of education—for the development of a diversity of student-centred literacy learning materials and the establishment of a national literacy resource centre. This centre would collect and disseminate quickly and inextensively the literacy materials to deliverers of literacy programs across the country. This might seem simple to you, but it is incredibly difficult to find literacy materials and to share them. We have had a lot of difficulty doing this. I point out to you a declaration that was made at Cedar Glen—I am sure you have read it, but we have included it for you—by the Movement for Canadian Literacy, which addresses this question. This declaration, by the way, has also been sent and submitted to the Council of Ministers.

The third thing that we would like to suggest is the provision of funding for community-based organizations, including boards of education, to train a variety of literacy instructors to work in a variety of settings and to employ in a variety of teaching methodologies. This is not necessarily a training that we have readily at our fingertips. Many of the people who are in this field are in a brand new field that has not been fully developed. We need opportunities to share the training that has occurred with new members who are out in the field.

The fourth recommendation is to provide a literacy sensitivity training to the federal employees who interact with the general public, such as employment counsellors, so that they might effectively encourage and refer adults with minimal literacy skills to participate in local literacy upgrading programs.

The fifth recommendation was mentioned in the *Minutes of the Proceedings* that I read in the exchange between yourself and Senator Fairbairn, which was an ongoing national literacy campaign to raise public awareness about the issue of adult literacy and the availability of a broad range of literacy programs at the local level. However, in order not to raise demands and expectations for services above the present capacity of the programming that we have, we need to be sure that these services can be delivered in a co-ordinated fashion.

**The Chairman:** What do you mean?

**Ms. McConnell:** For a long time, we have wanted a national campaign. As you recall, there was the whole question of the "hidden shame." Finally, for people to address it and to institute a national campaign would be a wonderful dream for us. But what we are terribly afraid of is that if there is no consul-

[Traduction]

s'occupe de tout cela; il faut qu'un organisme *national* assure la coordination.

Ai-je répondu à votre question?

**Le président:** Oui.

**Mme McConnell:** En deuxième lieu, nous vous recommandons de coordonner et de fournir un appui financier aux programmes communautaires—conseils scolaires compris—en vue de l'élaboration d'une gamme variée de manuels d'enseignement pour illettrés et de la création d'un centre national de documentation sur l'alphabétisation. Ce centre réunirait et distribuerait rapidement et à peu de frais le matériel voulu aux responsables des programmes d'alphabétisation de tout le Canada. Cela peut vous paraître simple, mais il est extrêmement difficile de trouver des manuels de ce type, et de les partager avec d'autres. Nous avons eu beaucoup de difficulté à y parvenir. Je vous signale qu'une déclaration a été faite à Cedar Glen—je suis sûre que vous en avez lu le texte, mais nous vous en remettons quand même une copie. Cette déclaration, donc, a été faite par le Rassemblement canadien pour l'alphabétisation, qui s'occupe de ces questions. D'ailleurs le texte a également été soumis au Conseil des ministres.

La troisième suggestion que nous aimerions faire est la suivante: verser des fonds aux organisations communautaires (notamment aux conseils scolaires) pour qu'elles apprennent à ceux qui enseignent aux illettrés à travailler dans différents contextes et à employer un large éventail de méthodes pédagogiques. Cette formation n'est pas nécessairement à portée de la main. En effet, bien des gens qui travaillent dans ce domaine se trouvent dans un secteur tout nouveau, encore passablement en friche. Les nouveaux enseignants qui sont dans les régions doivent pouvoir nous faire partager la formation dont ils ont bénéficié.

Notre quatrième recommandation consiste à fournir une formation psychosociale en matière d'alphabétisation aux fonctionnaires fédéraux qui travaillent avec le grand public, notamment aux conseillers en emploi, pour qu'ils puissent réellement encourager les adultes qui savent à peine lire et écrire à participer à des programmes locaux de perfectionnement du degré d'instruction et les adresser aux responsables de ces programmes.

La cinquième recommandation était mentionnée dans le *Procès-verbal des débats* que je lis, dans l'échange de vues entre le sénateur Fairbairn et vous-même. Il s'agissait d'une campagne nationale permanente pour sensibiliser le public au problème de l'analphabétisme des adultes et à l'existence d'une gamme étendue de programmes d'alphabétisation au niveau local. Toutefois, pour éviter qu'on s'attende à disposer de plus de programmes que nous ne pouvons actuellement en fournir, nous devons nous assurer que ces services peuvent être fournis de manière coordonnée.

**Le président:** Que voulez-vous dire?

**Mme McConnell:** Nous voulons depuis longtemps qu'on mette sur pied une campagne nationale. Vous vous souviendrez certainement du problème de la «honte cachée». En fin de compte, nous serions heureux que les gens s'occupent de ce problème et lancent une campagne nationale; nous en rêvons

## [Text]

tation with the local deliverers of these programs, and if there is no co-ordination with and involvement of those people in the design of the national campaign, two things will occur. First, people will suddenly know about the literacy programs, but we will not have the adequate programs in place to immediately take them. If that was our "national shame", it would appear to me that this solution could become a national tragedy. We only get one more kick at the can. People who are illiterate at this point in Canadian society will only come one more time through the door. When they come, they need to have programs that are suitable for them and deal with their needs at that time, because they will not come again. I want to be sure that if we institute a national campaign, we have the programs and we do not have people banging on empty doors.

The second part of the national campaign which concerns us is the question of sensitivity to the learner. We must be careful that the message that we place with Canadian society is that we wish people to come forward so that they can improve their skills, but we do not blame them for the fact that they do not have those skills at the moment, and we do not characterize them as being in some way lesser Canadians. We should not categorize them as being, in some way, lesser Canadians. We must encourage people, in a positive way, to come out. Therefore, we would worry that, if the national campaign were instituted too quickly and without the input from those local organizations, we might send out the wrong message. We may not have people quite so willing to step forward.

We have experienced this and have tried to deal with it in our workplace literacy programs.

**The Chairman:** Are you saying that there is a fear that, if there are attempts at co-ordinating or attempts to come in and help, this might intervene adversely with what is already going on and that the people who are already in the field, doing things, will feel whatever it is they might feel and withdraw?

**Ms. McConnell:** No, senator. I feel that, simply, it needs to be co-ordinated with those local bodies so that we know, if there is to be a national campaign, what it will look like and when it will occur so that we at the local level, who are providing the programs are prepared in all aspects to take the people who will knock at the door. It is simply that co-ordination rather than the concept of the campaign that we would ask you to consider.

**The Chairman:** Since there are so many of you, could we find among you a representative group that we could call upon to help set up such a campaign?

**Ms. McConnell:** Yes. It is my sense that we might be able to do that. Certainly, there are national organizations involved in the delivery of literacy programming. On such and main national organization is the movement for Canadian literacy. It seems to me that that might be a good vehicle for you to go

## [Traduction]

depuis longtemps... Mais ce dont nous avons terriblement peur, c'est qu'on ne discute pas avec les prestataires locaux de ces programmes et que, s'il n'y a pas de concertation avec les concepteurs de la campagne nationale et de participation de ces derniers, deux choses se produisent: premièrement, les gens seront tout à coup informés de l'existence des programmes d'alphabetisation, mais nous n'aurons pas les ressources nécessaires pour commencer immédiatement leur formation. Si cela était noté «honte nationale», il me semble que nous aurions maintenant une «tragédie nationale». Nous n'avons qu'une seule autre chance. Les analphabètes, au Canada, à l'heure actuelle, se présenteront encore une fois, mais une seule. On devra pouvoir leur offrir, à ce moment-là, les programmes appropriés et répondre à leurs besoins, car ils ne reviendront pas. Je veux être certaine que, si nous lançons une campagne nationale, nous ayons les programmes nécessaires et que les gens ne repartent pas bredouilles.

Le deuxième volet de la campagne nationale qui nous préoccupe est la sensibilisation au client, l'élève. En effet, nous devons faire en sorte que le message que nous lançons à la population canadienne soit le suivant: présentez-vous pour améliorer vos capacités; nous ne vous reprochons pas de ne pas avoir ces compétences à l'heure actuelle, et nous ne vous considérons pas comme des Canadiens de deuxième classe pour autant! Nous ne devrions pas les considérer à certains égards comme des Canadiens de seconde zone. Nous devons encourager les gens, d'une façon positive, à se manifester. Par conséquent, nous pourrions craindre, advenant qu'une campagne nationale soit lancée prématurément et sans consultation préalable des organismes locaux, que nous envoyions un message erroné. Il se peut qu'il n'y ait pas de gens si disposés que cela à se faire connaître.

Cela nous est arrivé, et nous avons tenté d'y remédier dans nos programmes d'alphabetisation en milieu de travail.

**Le président:** Voulez-vous dire qu'il est à craindre que, si l'on tente de coordonner les efforts ou d'intervenir pour apporter de l'aide, on puisse éventuellement faire plus de mal que de bien et que ceux qui travaillent déjà dans le domaine, qui accomplissent des choses, éprouvent certains sentiments, quels qu'ils soient, et se retirent.

**Mme McConnell:** Non, monsieur le sénateur. Je pense simplement qu'il faut agir en collaboration avec ces organismes locaux afin que nous sachions, s'il doit y avoir une campagne nationale, ce qui se produira et quand cela se produira, de sorte qu'au niveau local, ceux qui offrent les programmes soient prêts sous tous les rapports à accueillir tous ceux qui se présenteront. C'est simplement cette coordination plutôt que l'idée même de la campagne que nous aimerions vous demander d'envisager.

**Le président:** Vu votre nombre, serait-il possible de trouver parmi vous un groupe représentatif auquel nous pourrions faire appel pour contribuer au lancement d'une telle campagne?

**Mme McConnell:** Oui. Il me semble que nous devrions être en mesure de faire cela. Il existe des organismes qui travaillent à l'échelle nationale pour mettre sur pied des programmes d'alphabetisation. Un tel organisme national, le principal, est le Rassemblement canadien pour l'alphabetisation. Il me sem-



[Text]

through. Through that organization, there are contacts that might be able to put together a representative group of people in the field.

Marianne is the Vice-President of that organization although she works at the head of our unit.

**The Chairman:** Even people who do a great deal of good as you do, sometimes have their own perspectives as to how they should operate. Are there groups teaching literacy that have fairly serious differences among themselves as to methodology or whatever that would make it imperative, when one makes a recommendation, to walk softly as if one were treading on eggs so as not to make too many omelettes?

**Ms. McConnell:** I will defer to Marianne Williams since she is on the national body and I think she would have a better perspective of that.

**Ms. Marianne Williams, Administrator, Adult Basic Education Unit, Continuing Education Department, Board of Education for the City of Toronto:** In response to your question about different methodologies in different organizations, it is clear that, in Canada, we do have a number of different organizations that do have different perspectives. As you will see from the Cedar Glen Declaration, there is currently an attempt to form a national coalition under the leadership of the Movement for Canadian Literacy which has tried to amalgamate a number of these approaches to make them integrated and more coherent. Asking the Movement for advice, means that you will be able to work with other organizations as well. I am inclined to think that that issue is one that would block our progress. Consultation is the answer and the differences are part of the spectrum of a successful approach.

**The Chairman:** Which issue would block progress?

**Ms. Williams:** That might occur if we assume that there are too many different interests and too many different methodologies. I think that those different interests and methodologies are operating together in the coalition and through the Movement for Canadian Literacy. If the various levels of government continue to consult with that coalition of organizations, they will find that there is an integration and we can move forward together.

**The Chairman:** Can I assume that the majority of people who teach literacy and who are members of your organizations and associated with your movement, are volunteers?

**Ms. McConnell:** That is not the case from our perspective in Toronto. There are several varieties of delivery of program. One of them is through the volunteer tutor method.

However, even in our own volunteer programs, such as East End Literacy, we pay instructors who oversee and help those tutors. It is incredibly important that volunteers' time not be wasted and that they have the resources and the facilities to help the people who they are, one to one, volunteering to tutor. Although one to one is a perfect situation for people who are at entry-level literacy, you have to be extremely careful that the

[Traduction]

ble qu'à cet effet vous auriez avantage à passer par lui. Par l'entremise de cet organisme, il y aurait moyen de rassembler un groupe représentatif des gens qui œuvrent dans le domaine.

Marianne est vice-présidente de cet organisme, bien qu'elle dirige également notre unité.

**Le président:** Même ceux qui comme vous font beaucoup de bien ont leurs propres idées sur la façon dont ils devraient agir. Y a-t-il, entre les groupes qui alphabétisent, de telles divergences de méthodes ou autres qu'il faille absolument, quand on recommande quelque chose, avancer avec précaution comme si on marchait sur des œufs, afin de ne pas faire trop d'omelettes?

**Mme McConnell:** Je m'en remettrai à Marianne Williams, puisqu'elle fait partie de l'organe national. Je crois qu'elle pourrait mieux vous répondre.

**Mme Marianne Williams, administratrice, Éducation de base aux adultes, Service de l'éducation permanente, Conseil scolaire de la ville de Toronto:** En réponse à votre question sur les différences de méthodes selon les divers organismes, nous avons bien au Canada un certain nombre d'organismes différents qui travaillent dans des perspectives différentes. Comme vous pourrez le constater en lisant la déclaration de Cedar Glen, on tente actuellement de former une coalition nationale qui serait chapeautée par le Rassemblement canadien pour l'alphabétisation, qui a essayé d'unifier un certain nombre de ces méthodes afin d'en faire l'intégration et de les rendre plus cohérentes. Solliciter des conseils auprès du Rassemblement signifie que vous devrez être en mesure de travailler aussi de concert avec d'autres organismes. J'incline à penser que cette question pourrait entraver notre progrès. C'est la consultation qui compte, et les différences sont un facteur de réussite.

**Le président:** Quelle question pourrait entraver le progrès?

**Mme Williams:** Cela pourrait se produire si nous partons du principe qu'il y a trop d'intérêts divergents et trop de méthodes différentes. Je pense que ces méthodes et ces intérêts sont à l'œuvre ensemble au sein de la coalition et du Rassemblement canadien pour l'alphabétisation. Si les divers paliers de gouvernement continuent de consulter cette coalition d'organismes, ils découvriront que nous avons unifié nos méthodes et que nous pouvons avancer ensemble.

**Le président:** La majorité des gens qui font de l'alphabétisation et qui sont membres de vos organismes ou font partie du Rassemblement sont-ils bénévoles?

**Mme McConnell:** Cela n'est pas le cas, de notre point de vue, à Toronto. La prestation des programmes se présente de diverses façons. Une des méthodes employées est la méthode du tuteur bénévole.

Cependant, même dans nos propres programmes bénévoles, comme l'*East End Literacy*, nous payons des gens pour superviser et aider ces tuteurs. Il est d'une importance primordiale que le temps des bénévoles ne soit pas gaspillé et qu'ils disposent des ressources et des locaux nécessaires pour aider ceux qu'ils se sont portés volontaires pour aider en tête-à-tête. Bien que l'enseignement individualisé soit la méthode idéale pour travailler auprès des débutants, il faut faire très attention que



*[Text]*

one to one person who is helping really knows what he or she is doing.

We have also said that our preferred method is small group because you then bring together people who have similar needs and who can begin to talk about those needs amongst themselves. We have preferred to use the study circle method and small group instruction, both of which have paid instructors at the head of them.

**Miss Dearing:** How much are the instructors paid?

**Mr. Bert D'Antini, Adult and Continuing Education Officer, Continuing Education Department, Board of Education for the City of Toronto:** The literacy instructors are paid by the Continuing Education Department of the Board of Education for the City of Toronto at the rate of \$20.47 per hour plus seven per cent statutory holiday pay and vacation pay, bringing the total, for 1986 to \$21.99 per hour.

**Miss Dearing:** How many hours a week would they work?

**Mr. D'Antini:** The number of weeks that an instructor would work would depend on the frequency at which the class or the group of students wishes to meet. If the group of students wishes to meet three days a week for two hours on each session, that would be six hours per week for that particular group.

We find that a number of instructors are able to instruct different groups that meet at different times on different days. Thus, they are able to pool their hours.

One thing that Ms. McConnell mentioned was the availability of classes or programs which could begin, conceivably, if the students could meet as early as 7:00 a.m. As a matter of fact, we do have some groups, which are work-place based and would like to meet for an hour before the shift starts. Some meet as late as 10:00 p.m.

I would like to point out that these sessions can take place and, in fact, do take place seven days a week. The availability of programs is very flexible and it is intended to be so to accommodate the needs and schedules of the learners.

**Miss Dearing:** In mentioning the work place programs, do the employers have a role in both encouraging and in financing the study groups?

**Mr. D'Antini:** Yes, they do. Our experience with literacy in the workplace is relatively recent and we are still learning. Our historical experience has been with English language programs in the workplace.

However, the model would be the same. We encourage employers to become involved in the program and, as a matter of fact, to pay the workers while they are attending these classes that take place on site. However, we are not in a position to demand that we do strongly encourage that. We suggest that it shows good faith on the part of the employer and it is a statement on the part of the employer that the employer is investing in the training and further education of the employees. Many employers are receptive to at least sharing

*[Traduction]*

la personne qui donne cet enseignement individualisé sache vraiment ce qu'elle fait.

Nous avons également dit que la méthode que nous préférons était la méthode d'enseignement en petit groupe parce qu'elle permet de réunir des gens qui ont les mêmes besoins et qui peuvent enfin les exprimer entre eux. Nous avons choisi la méthode du groupe d'études ou d'enseignement en petits groupes, dirigés dans les deux cas par un instructeur rémunéré.

**Mlle Dearing:** Combien touchent ces instructeurs?

**M. Bert D'Antini, agent de l'Éducation permanente et aux adultes, Service de l'éducation permanente, Conseil scolaire de la Ville de Toronto:** Les instructeurs sont rémunérés par le service d'éducation permanente du Conseil scolaire de la Ville de Toronto au taux de 20,47 \$ de l'heure, majoré de 7 p. 100 pour les congés fériés et les vacances, ce qui a donné, pour 1986, un total de 21,99 \$ de l'heure.

**Mlle Dearing:** En général, combien d'heures travaillent-ils par semaine?

**M. D'Antini:** Le nombre de semaines de travail varie suivant la fréquence des rencontres que désire la classe ou le groupe d'élèves. Si le groupe souhaite se rencontrer trois jours par semaine, à raison de deux heures par séance, cela fait six heures par semaine pour ce groupe.

Nous constatons qu'un certain nombre d'instructeurs parviennent à superviser différents groupes qui se rencontrent à différents moments dans la semaine. Ils peuvent ainsi grouper leurs horaires.

Mme McConnell a dit qu'il arrivait que des classes ou des programmes commencent, lorsque les participants le peuvent, dès 7 h du matin. Nous avons en fait des groupes en milieu de travail qui aimeraient se réunir pendant une heure avant de commencer leur quart de travail. Certains cours se donnent même à 10 h du soir.

J'aimerais vous signaler que ces séances peuvent se tenir et en fait se tiennent sept jours par semaine. La prestation des programmes est très souple et c'est voulu ainsi afin de répondre aux besoins et aux horaires de ceux qui veulent s'en prévaloir.

**Mlle Dearing:** À propos des programmes offerts en milieu de travail, les employeurs participent-ils en encourageant la formation des groupes d'études ou en les finançant?

**M. D'Antini:** Oui. Les programmes d'alphabétisation en milieu de travail sont relativement récents, et ils ont encore des choses à nous apprendre. Par le passé, nous avons surtout mis sur pied des programmes d'enseignement de l'anglais en milieu de travail.

Il s'agirait néanmoins du même modèle. Nous incitons les employeurs à participer au programme et, en fait, à payer les employés pendant qu'ils suivent les cours, donnés sur place. Nous ne sommes toutefois pas en mesure d'exiger quoi que ce soit, mais nous favorisons fortement cela. Nous leur disons que cela prouve leur bonne foi et que cela montre qu'ils investissent dans la formation et la promotion sociale de leurs employés. Nombreux sont les employeurs qui réagissent favorablement à l'idée de partager au moins les coûts avec l'employé en le rémunérant pour le temps passé à suivre le cours.

[Text]

the cost with the employee, in terms of the time, for attending the program.

**The Chairman:** Miss Dearing has some questions to ask you to which you could, perhaps, send us answers.

**Miss Dearing:** I will send you a list of questions.

**The Chairman:** On behalf of the country, I would thank you for what you are doing.

Our next witnesses are from the Canadian Youth Foundation. We are at your disposal.

**Mlle Lucie Boileau, stagiaire:** Alors, je vais commencer.

**Le président:** D'accord, mademoiselle.

**Mlle Boileau:** Il nous fait plaisir de venir vous parler au nom de la Fondation canadienne de la jeunesse/Canadian Youth Foundation. La mission, brièvement que s'est donnée la fondation est celle de permettre aux jeunes Canadiens et Canadiennes de participer à l'élaboration des politiques publiques.

Notre présentation d'aujourd'hui vise à faciliter et à éclairer les décisions de votre comité en traçant un portrait de la situation des jeunes en matière d'emploi et de formation. Par conséquent, nous n'adopterons pas de position spécifique sur les questions à l'étude.

Nous aimerions vous demander de ne pas vous représenter la jeunesse canadienne à l'image de Brian, Dan et moi-même, puisque nous bénéficions de certains avantages dont les jeunes en général ne jouissent pas.

Nous aimerions féliciter les membres du Sénat, notamment le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie pour l'initiative qui a été prise à l'égard du domaine de l'emploi et de la formation. Ce sujet, d'ailleurs, nous préoccupe beaucoup et nous attendons anxieusement les résultats de votre étude.

Par ailleurs, nous avons noté, de votre liste de préoccupations, que votre définition de groupes défavorisés ne comprend pas les personnes qui éprouvent de la difficulté à pénétrer dans le marché du travail. Les jeunes constituent un nombre important de ce groupe d'individus, et ils méritent qu'on leur accorde une attention spéciale.

L'une des préoccupations majeures de la jeunesse est sans équivoque la question de l'emploi. Entre autres, l'emploi lui permet d'être valorisée pour ce qu'elle est et pour ce qu'elle fait; de se connaître et de se perfectionner; de s'intégrer au fonctionnement de la société et d'y contribuer de façon significative; et de combler ses besoins matériels. Ces bienfaits de l'emploi lui sont par contre difficile d'accès puisque le taux de chômage des jeunes canadiens et canadiennes est de 14.6p. 100 en comparaison à 8.6p. 100 pour les adultes.

Ce que nous identifions alors comme étant un problème fondamental des jeunes est le manque d'intégration entre l'éducation et le monde du travail. Les jeunes reconnaissent qu'il existe un écart entre les deux et ils en subissent les conséquences. On exige d'eux un certain niveau d'expérience, des aptitudes spécifiques comme des aptitudes en communication et en organisation, une certaine flexibilité et une facilité d'intégration, ainsi que des connaissances en gestion. Par contre, peu nombreuses sont les écoles qui réussissent à combler ces exigences.

[Traduction]

**Le président:** M<sup>lle</sup> Dearing a quelques questions à poser auxquelles vous pourriez peut-être répondre par écrit.

**Mlle Dearing:** Je vous enverrai une liste de questions.

**Le président:** Le pays vous est reconnaissant de ce que vous faites.

Nos prochains témoins appartiennent à la Fondation canadienne de la jeunesse. Nous sommes à votre disposition.

**Ms. Lucie Boileau, trainee:** I'll begin now.

**The Chairman:** All right, Miss Boileau.

**Ms. Boileau:** It is our pleasure to speak to you on behalf of the Canadian Youth Foundation/Fondation canadienne de la jeunesse. Briefly, the mission the Foundation has taken on is to allow young Canadians to participate in the development of public policies.

Our submission today is intended to facilitate and enlighten the decisions your committee must make, by outlining the status of young people in the area of employment and training. We will therefore take no specific stand on the matters at issue.

We would like to ask that you not imagine all young Canadians are like Brian, Dan and myself, because we enjoy certain advantages they do not.

We wish to congratulate members of the Senate, and especially the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology, for its initiative in the area of employment and training. This matter is of great concern to us and we are anxiously awaiting the results of your study.

On your list of concerns, we have noted that your definition of underprivileged groups does not include those persons who are experiencing difficulty penetrating the labour market. Young people make up a large portion of this group and deserve special attention.

Employment is unquestionably a major concern of young people. Employment gives young people a sense of self-worth and accomplishment; it helps them develop and learn about themselves, find a useful place in society and make a significant contribution, and meet their material needs. However, these benefits are not easily come by given that the unemployment rate among young Canadians is 14.6 percent, compared with 8.6 percent for adults.

We therefore consider the lack of integration between education and the business world a basic problem for young people. They are well aware of the gap between the two and suffer the consequences. Employers expect a certain level of experience, specific abilities such as communications and organizational skills, some flexibility and adaptability, as well as knowledge of management. Yet few schools succeed in meeting these demands. Most young people choose their field of study based on the career they wish to pursue, but they encounter serious

*[Text]*

La majorité des jeunes choisissent leur domaine d'étude en fonction de la carrière qu'ils aimeraient exercer. Cependant, il éprouvent de sérieuses difficultés à orienter leur choix, choix qui se fait d'ailleurs assez tôt, soit au niveau de l'école secondaire. Les jeunes manquent d'outils et d'information en vue de faciliter leur intégration au monde du travail.

La jeunesse doit de plus s'adapter aux nombreux changements qui subsistent au sein de la société. En outre, nous évoluons dans une économie basée sur le développement de services, ce qui accentue les problèmes de sous-emploi. Particulièrement, les jeunes remplissent plus d'occupations à temps partiel, à des salaires médiocres. Ils sont donc plus vulnérables aux changements puisqu'ils n'ont pas l'expérience ni les outils adéquats pour y faire face. L'intervention à court terme ne pourrait pas être efficace dans ce contexte; une action nécessaire est une qui faciliterait la transition et l'évolution des jeunes vers une stabilité d'emploi et une sécurité économique. Les jeunes espèrent et veulent poursuivre plus loin la route qu'ils choisissent.

**Le président:** Je vais me permettre de vous interrompre.

«Les jeunes espèrent et veulent poursuivre plus loin la route qu'ils choisissent.»

**Mlle Boileau:** Oui.

**Le président:** Quelle qu'elle soit. Même si quelqu'un vous dit «écoutez, on a plus besoin de programmeurs, vous dites, moi, je veux devenir programmeur.»

**Mlle Boileau:** Là, non, non, il va falloir qu'il s'adapte au changement. Par contre, les orientations, les choix que l'on effectue c'est pour l'avenir, et c'est pour cela que l'on s'éduque; c'est pour cela que l'on va chercher de l'expérience; etc. Mais, c'est vrai que justement il faut s'adapter aux changements et que, si on prend une décision, et si dans trois ans la question est remise en décision, vous avez raison.

**Le président:** Et vous serez prête d'ici trois ans à changer de direction, si vous trouvez que la direction initiale que vous avez prise ne vous mène pas où vous espériez.

**Mlle Boileau:** Bien, ne nous mène on espérait, ou ne comble pas ce qu'on attendait d'elle. Par exemple, si justement on avait choisi de s'en aller en informatique, et il arrive qu'il n'y a plus d'emploi, alors c'est un choix qui nous est presque imposé, parce qu'on a vraiment plus le choix. Mais, par contre, cela ne veut pas dire que la personne aime encore le domaine de l'informatique. Je crois que c'est peut-être un peu l'un des deux.

**Le président:** Continuez, merci.

**Mlle Boileau:** La formation et l'emploi exigent une certaine responsabilité de la part des jeunes et des adultes. De leur côté, les jeunes reconnaissent l'importance d'assumer cette responsabilité; ils veulent apprendre; ils veulent connaître. Cependant, pour bien remplir leur rôle, les jeunes ont besoin de l'information pertinente afin de bien connaître et de comprendre les options possibles tout en prévoyant les implications de leurs décisions. Les services actuels d'orientation ne subsistent pas à ces besoins.

*[Traduction]*

difficulties in orienting their choice, and this choice must be made quite early, in high school. Young people lack the tools and information that would facilitate their integration into the business world.

Young people must adapt as well to the many changes affecting our society. We are evolving to a service-driven economy, which aggravates problems of under-employment. Young people in particular hold more part-time, low-wage positions, which makes them more vulnerable to change because they lack adequate experience and tools to deal with such change. Short-term intervention would not be effective in this context; what is needed is action facilitate the transition and growth of young people toward job stability and economic security. Young people aspire and hope to pursue their chosen path further than is now possible.

**The Chairman:** May I interrupt?

“Young people aspire and hope to pursue their chosen path further than is now possible.”

**Ms. Boileau:** Yes.

**The Chairman:** Regardless of what that may be. Even if someone says, “Listen, we don't need any more programmers,” your answer would be, “But I want to become a programmer.”

**Ms. Boileau:** Well, no, we'll have to adapt to change. But the options and directions we choose are for the future: that is why we get an education, that is why we seek experience, and so forth. But we obviously must adapt to change, so that if we make a decision and three years later, this decision becomes questionable, then you are right.

**The Chairman:** and you would be ready to change direction three years from now if you found that the initial direction you had taken was not getting you where you had hoped?

**Ms. Boileau:** Well, didn't take us where we hoped, or did not meet our expectations. For example, if someone had chosen to enter computer science and then found there were no more jobs, he would be virtually forced to choose, because there would be no other real option. That does not mean, however, that this person still liked the field of computer science. I believe it may be one of the two.

**The Chairman:** Thank you, go on.

**Ms. Boileau:** Training and employment demand some responsibility from young people and adults. Young people realize the importance of accepting this responsibility; they want to learn, they want to know. However, to fill their role properly, young people need relevant information to fully understand and appreciate the possible options and foresee the implications of their decisions. Present orientations do not meet these needs.



## [Text]

On ne peut prétendre de plus que les jeunes peuvent tous assumer leurs responsabilités à part égal. Les milieux socio-économiques et le niveau d'éducation varient pour chacun. Il est difficile pour les jeunes d'exercer pleinement leur rôle et leur responsabilité lorsqu'ils sont conscients de la fragilité de la situation de l'emploi et qu'ils ne possèdent pas l'expérience ni les aptitudes requises.

Les jeunes femmes représentent une catégorie qui mérite une attention particulière. Bien que nous soyons d'avis que les jeunes femmes devraient pouvoir remplir n'importe quelles occupations qui leur plaisent, la structure actuelle du marché du travail limite leur choix. Elles ont entre autres, moins de chance que les hommes d'obtenir un emploi; elles font face à des problèmes d'équité salariale et elles se retrouvent dans le dilemme du choix entre la carrière et la famille.

Les jeunes femmes ont donc des besoins spécifiques en terme d'information, de conseils et d'orientation de carrière et en terme de services liés à la famille. Alors, je laisse la parole à Dan.

**Mr. Daniel McGregor, Canadian Youth Foundation:** In addressing the funding of post-secondary education and the question of centres of excellence, particular attention must be paid to the matter of access to this level of education.

If there is a consensus that access to post-secondary education should not be based on socio-economic status, then the present system of financial assistance to students needs to be re-examined. Low income families and individuals are less prepared and willing to incur large student debts, and also, lower income parents tend to place less emphasis on higher education, thus narrowing the horizons of what their children desire and see as attainable. An attitude of opportunity, conveyed to all children and youth through the school system, might help to equalize chances of higher education for all.

Entrance to post-secondary institutions is presently based on high school marks. But to what extent are high school marks a realistic representation of ability and potential? We all know that students with different motivations and attitudes meet with varying degrees of academic success. This is related to a concern which youth have expressed about the quality and motivation of their teachers. The low motivation of many high school students may partly be due to their lack of participation and input into the decision-making process and certainly into curriculum. Thus we come back to the question of access. Access to post-secondary education is based on marks which reflect the student's level of motivation, and that motivation, in turn, is based on the stimulus that young people get through input, greater participation, and interesting teaching methods. So the question must be posed of responsibility, and we should recognize that the responsibility for fulfilling the potential of young Canadians is shared between society and the individual.

## [Traduction]

We also cannot expect all young people to accept their responsibilities equally. Socio-economic backgrounds and levels of education vary, and it is difficult for young people to fully carry out their role and responsibilities when they are aware of the precarious job market and their lack of requisite experience and skills.

Young women, as a group, deserve special attention. Although we believe young women should be able to hold any occupation they wish, the current job market structure limits their choices. For example, they are less likely than men to find a job, they face problems of wage parity and they are forced to choose between a career and a family.

Young women therefore have specific needs in career information, advice and orientation and in family-related services. I will now let Dan speak.

**M. Daniel McGregor, Fondation canadienne de la jeunesse:** Lorsqu'on se penche sur la question du financement de l'enseignement postsecondaire et des centres de haut savoir, il faut porter une attention particulière à l'accès à ce niveau d'instruction.

Si l'on s'accorde à reconnaître que l'accès à l'enseignement postsecondaire ne devrait pas se fonder sur le statut socio-économique, il faut donc revoir le régime actuel d'aide financière accordée aux étudiants. Les familles et les individus à faible revenu sont moins susceptibles et moins disposés à contracter de lourdes dettes pour les études; en outre, les parents à faible revenu tendent à moins pousser aux études supérieures, restreignant ainsi les horizons de ce que leurs enfants désirent et croient réalisable. Adopter tout au long du système, envers tous les enfants et les jeunes, une attitude ouverte sur toutes les occasions qui s'offrent à eux pourrait permettre d'égaliser pour tous les chances d'études supérieures.

L'admission dans les établissements postsecondaires repose actuellement sur les notes obtenues à l'école secondaire. Cependant, jusqu'à quel point ces notes sont-elles vraiment le reflet des capacités et des potentialités? Nous savons tous que des élèves aux motivations et aux attitudes différentes ont des degrés divers de réussite scolaire. Cela rejoint la préoccupation exprimée par certains jeunes sur la qualité et la motivation de leurs professeurs. Le peu de motivation que manifestent de nombreux élèves du secondaire est peut-être en partie dû au fait qu'ils n'ont pas leur mot à dire et ne jouent pas de rôle dans le processus décisionnel et encore moins dans le programme d'études. Nous voilà donc revenus à la question de l'accès. L'accès à l'enseignement postsecondaire se fonde sur des notes qui reflètent le degré de motivation et cette motivation, à son tour, se fonde sur la stimulation que les jeunes reçoivent en ayant leur mot à dire, en participant davantage, et grâce à des méthodes d'enseignement intéressantes. Il faut donc se poser la question de la responsabilité, et nous devrions reconnaître que la responsabilité de faire en sorte que les jeunes Canadiens puissent réaliser leurs potentialités est partagée par la société et l'individu.

## [Text]

In 1976 an estimated 280,000 youth were illiterate, roughly equal to the number of young people out of school at the time. That there is a failure in the education system with illiteracy is obvious; but perhaps less obvious is the possibility that illiteracy among high school drop-outs may be due to the lack of stimulus and creative flexible teaching methods that students are faced with. Youth input into the school curriculum and teaching methods may reduce the drop-out rate and consequently reduce the level of illiteracy—and it would do this by increasing the interest of students in pursuing education.

There are many benefits to co-operative education. For young Canadians it helps to bridge the gap between school and the workplace. It can effectively break the vicious cycle of "no experience—no job, and no job—no experience". I have personally faced that. However, if co-operative education is to be expanded, it is important not to lose sight of the values that are conveyed to young people. Presently our school system, as it is, conveys and communicates values to young people, and the school system is accountable to the broader community, not only for conveying these but also for the values that are incorporated into this. So we have to question that if we move to a large scale youth apprenticeship program or co-op, what are the norms and values taught in the workplace? What are co-op students being taught as the "bottom line"—corporate profit or social responsibility? What values do we want to convey to our youth? This is a question that has to be looked at if we consider co-op programs and apprenticeship.

Just as important is the question of who is accountable for the values that are taught through co-operative education. Governments should not overlook the possibility that the expansion of co-operative education, or a move to an apprenticeship program, may involve a certain loss of control over curriculum. In our opinion, these are issues that should definitely be looked at by those who are considering, planning or implementing a training and employment program.

Youth should be able to be as mobile as possible in their search for employment and education. For this, national education and skill certification standards would certainly be helpful. At the same time, though, a commitment to mobility rights does not lessen the responsibility of governments to support those who want to stay in an area by alleviating regional economic disparities and by expanding educational facilities in the regions.

Consistently youth have cited a lack of information and consultation as a primary problem. Since youth are the major recipient of training and education programs, they certainly ought to be involved in the development and later evaluation of these programs. Consultation helps to ensure that programs meet the specific regional and cultural needs of young Canadians, and if they programs are to be meaningful, such communication should be two-way—not simply information but

## [Traduction]

En 1976, on a estimé à 280,000 le nombre des jeunes illettrés, soit presque autant que le nombre de jeunes qui à l'époque n'allaient pas à l'école. Il apparaît évident que le système éducatif n'a pas réussi à vaincre l'analphabétisme; mais la possibilité que l'analphabétisme chez les décrocheurs résulte en partie d'un manque de stimulation et de méthodes d'enseignement inventives et souples est peut-être moins évidente. L'apport des étudiants au programme d'études et aux méthodes d'enseignement pourrait peut-être réduire le taux d'abandon scolaire et, en conséquence, le taux d'analphabétisme—et cela en augmentant l'intérêt des élèves pour la poursuite de leurs études.

L'enseignement en alternance présente beaucoup d'avantages. Pour les jeunes Canadiens, il permet de jeter un pont entre l'école et le milieu de travail. Il peut véritablement conduire à rompre le cercle vicieux «pas d'expérience—pas d'emploi, et pas d'emploi—pas d'expérience». J'ai personnellement dû affronter cela. Toutefois, si l'on veut étendre l'enseignement en alternance, il importe de ne pas perdre de vue les valeurs que l'on transmet aux jeunes. À l'heure actuelle, notre système scolaire tel qu'il est transmet et communique des valeurs aux jeunes, et le système scolaire doit rendre des comptes à la collectivité élargie, non seulement sur cette transmission mais aussi sur les valeurs qui y sont intégrées. Nous devons donc nous poser la question: si nous mettons sur pied des programmes d'apprentissage ou d'enseignement en alternance à grande échelle, quelles seront les normes et les valeurs enseignées au travail? Qu'enseignera-t-on en fin de compte à ces étudiants—le profit des sociétés ou la responsabilité sociale? Quelles valeurs voulons-nous transmettre à nos jeunes? Voilà la question qu'il faut examiner si nous voulons établir des programmes d'enseignement en alternance et des programmes d'apprentissage.

Tout aussi importante est la question de savoir qui doit rendre compte des valeurs transmises par l'enseignement en alternance. Les autorités ne devraient pas négliger la possibilité qu'étendre l'enseignement en alternance, ou s'orienter vers des programmes d'apprentissage, puisse signifier une certaine perte de contrôle sur le programme d'études. À notre avis, il faut absolument que ceux qui envisagent des programmes de formation ou d'emploi, les planifient et les mettent en œuvre, se penchent sur ces questions.

Dans leur recherche d'emploi et d'instruction, les jeunes devraient être aussi mobiles que possible. À cette fin, il serait sûrement utile de définir des normes nationales d'éducation et d'attestation des compétences. Il ne faudrait pas pour autant qu'à cette fin, les autorités se déchargent de la responsabilité d'appuyer ceux qui veulent rester dans une région, en aplanissant les disparités économiques entre les régions et en développant leurs équipements scolaires.

Les jeunes ont constamment cité comme problème principal le manque d'information et de consultation. Étant les premiers bénéficiaires des programmes de formation et d'éducation, ils devraient certainement participer à l'élaboration et plus tard à l'évaluation de ces programmes. La consultation aide à faire en sorte que les programmes répondent aux besoins régionaux et culturels particuliers des jeunes Canadiens et, si l'on veut que les programmes aient une signification, il faut qu'une telle



[Text]

communication from government, business and labour to youth—not just government—and vice versa, from youth back to government, business and labour.

On the one hand, we find that society expects youth to make responsible decisions, such as those major career decisions and study decisions at a relatively early age—and, I might add, with relatively little information. On the other hand, the virtual absence of youth in decision-making bodies and in the process represents a failure to treat youth as a responsible segment of society. In short, Canadian youth have the right, the capacity and the desire to participate more fully in the public policy process.

Education and training are meant to prepare youth to function in society as contributing citizens. Youth need the skills, the motivation and the flexibility to accept the responsibilities of the workplace and the community. Public and private sectors must be prepared to support, fund and inform youth through both established and innovative channels. Creative teaching at all levels of education, balanced with the work experience of co-op programs, can facilitate the transition from school to work. However, in developing and implementing any large scale co-op program or apprenticeship we must not overlook the inherent question of values. Participation in decisions which affect young Canadians will increase their sense of efficacy, their good will toward policy as a whole, and will help solve many problems of the country; and such recognition of youth as a responsible and resourceful segment of society would be of benefit to all Canadians.

**The Chairman:** Before we proceed with the next witness, perhaps we could ask Dan some questions.

**Mr. Brian Harry Hill, Member of the Board of Management, Canadian Youth Foundation:** Mr. Chairman, I am not here as a witness.

**The Chairman:** Mr. McGregor, you said that the student should participate in the elaboration of the curriculum. If we bombarded your national Minister of Education—a situation which the Constitution renders impossible, particularly since Meech Lake—what would you define as obligatory core skills which everyone must have before leaving school? What would you define as obligatory core skills that everyone must have before leaving school?

**Mr. McGregor:** One major theme that seems to be evolving more and more is flexibility. There is no doubt that the standardized methods of teaching of the past are no longer sufficient to train young people to adapt to the changes of modern society. I cannot single out particular subjects and fields, but as a theme, value and skill, we should consider flexibility and adaptability.

[Traduction]

communication soit à double sens—pas simplement une information, mais une communication donnée par le gouvernement, le monde des affaires et du travail aux jeunes—pas seulement par le gouvernement—et vice-versa, par les jeunes au gouvernement, au monde des affaires et du travail.

D'une part, nous constatons que la société attend des jeunes qu'ils prennent des responsabilités, en faisant par exemple un choix de carrière ou d'études à un âge relativement précoce—et j'aimerais ajouter, en disposant de relativement peu d'information. D'autre part, l'absence des jeunes, en pratique, dans les organes de décision et dans le processus montrent l'impuissance des autorités à traiter les jeunes comme des éléments responsables de la société. Bref, les jeunes Canadiens ont le droit, la capacité et le désir de prendre une part plus active au processus décisionnel de l'État.

L'instruction et la formation ont pour objet de faire des jeunes des citoyens utiles à la société. Les jeunes ont besoin d'avoir acquis les compétences, la motivation et la souplesse qu'il faut pour accepter les responsabilités qu'exigent le travail et la collectivité. Les secteurs privés et publics doivent être prêts à appuyer, à financer et à informer les jeunes par les moyens existants mais aussi par des moyens innovateurs. Un enseignement inventif à tous les niveaux d'instruction, allié à l'expérience professionnelle acquise au cours des programmes en alternance, peuvent faciliter la transition de l'école au travail. Toutefois, lorsqu'on élabore et met en œuvre des programmes en alternance ou des programmes d'apprentissage à grande échelle, il ne faut pas négliger la question inhérente des valeurs. La participation aux décisions qui ont une incidence sur les jeunes Canadiens augmentera leur sentiment d'efficacité, leur bonne volonté envers la société en général et aidera à résoudre de nombreux problèmes au pays; le fait de reconnaître que les jeunes sont un élément responsable et utile de la société serait à l'avantage de tous les Canadiens.

**Le président:** Avant de passer au prochain témoin, nous pourrions peut-être poser quelques questions à Dan.

**M. Brian Harry Hill, membre du conseil d'administration, Fondation canadienne de la jeunesse:** M. le président, je ne suis pas ici comme témoin.

**Le président:** M. McGregor, vous avez dit que l'étudiant devrait participer à l'élaboration du programme d'études. Si nous vous «bombardions» ministre de l'éducation nationale—situation que la Constitution rend impossible, surtout depuis le Lac Meech—comment définiriez-vous les connaissances principales obligatoires que tout le monde devrait posséder avant de quitter l'école? À votre avis, quelles seraient les connaissances principales obligatoires que tout le monde devrait posséder avant de quitter l'école?

**M. McGregor:** Un thème important qui semble se dégager de plus en plus est la souplesse. Il ne fait pas de doute que les méthodes d'enseignement normalisées, employées dans le passé, ne sont plus suffisantes pour former les jeunes à s'adapter aux changements de la société moderne. Je ne peux pas isoler de sujets particuliers et de domaines, mais comme thème, valeur et compétence, nous devrions considérer la souplesse et l'adaptabilité.



[Text]

**The Chairman:** We have heard all along in these hearings and we have incredible evidence to the effect that a large number of youngsters are not literate in their two mother tongues, one of which is the spoken and written language and the other is mathematics, which is a different alphabet for expressing thought. These subjects are not taken sufficiently seriously by large numbers. As far as I know, there are posters in school saying, "If you drop math, these are the jobs that are closed to you." No matter how good the teacher is, like it or not, math involves long, tedious, repetitive exercises. It is something that the student has to do on their own. Learning a language is a long, tedious, repetitive exercise involving learning grammar and the rules of syntax, and this sort of thing is dull. It is not fun. Grammar and syntax are dull. To be told over and over that you are writing in the wrong way, unless you are really professional in your attitude, is irritating. It is not something that students or their teachers seem to be able to do very well. You have not mentioned these two basic skills, without which no one can progress. I do not care how adaptable they are, if they can not communicate well and cannot calculate well, they are useless to me and I would not hire them.

**Mr. McGregor:** I agree.

**The Chairman:** You should have started with this point. Why didn't you?

**Mr. McGregor:** We are not trying to discuss everything. We are pointing out values and different perspectives.

**The Chairman:** You can have the best values in the world. You can be St. Francis of Assisi and if you came to me wanting to be my research assistant, I would want to know how well you write and how good you are at math.

**Mlle Boileau:** J'avais mentionné, par contre, dans ma présentation qu'on exige des jeunes un certain niveau d'expérience par exemple, et des habiletés spécifiques comme des aptitudes de communication et des aptitudes pour fonctionner en organisation.

**Le président:** C'est à lui que je m'adresse parce que c'est un problème qu'on a. On a un problème, je crois, d'attitudes. C'est une succession. Il y a eu une relâche dans la discipline, pas nécessairement provoquée par les élèves, mais qui est maintenant devenue une habitude. L'étude n'est pas rigoureuse. Il y avait dans la «Gazette» de ce matin un sondage parmi des élèves qui disaient: Quoi, nous donner plus d'une heure de devoir? Mais, c'est inacceptable! Pourquoi?

**Mlle Boileau:** Je pense qu'il y a un problème justement parce que les jeunes ne sont pas conscients de l'importance de connaître leur français, de savoir écrire, et de savoir parler. Une fois qu'on arrive sur le marché du travail, c'est là qu'on se fait pratiquement attaquer par: Écoute, tu ne peux pas avoir un emploi parce que tu ne sais pas t'exprimer. Peut-être qu'il devrait y avoir une plus grande consultation par rapport à ça. Si les deux mondes étaient beaucoup plus liés et si les employeurs faisaient connaître leurs besoins aux étudiants, pas

[Traduction]

**Le président:** Nous avons entendu tout le long de ces auditions et nous avons des preuves éclatantes qu'un grand nombre de jeunes sont analphabètes dans leurs deux langues maternelles, une étant la langue écrite et parlée, l'autre les mathématiques, qui est un alphabet différent pour exprimer sa pensée. La plupart des gens ne prennent pas ces sujets suffisamment au sérieux. À ce que je sache, il y a des affiches dans les écoles qui disent: «Si tu abandonnes les maths, voici les emplois qui te sont fermés». Aussi bon que puisse être l'enseignant, que cela vous plaise ou non, les mathématiques supposent de longs exercices, ennuyeux et répétitifs. Il faut que l'étudiant les fasse. Apprendre une langue est un exercice long, ennuyeux et répétitif, qui suppose d'apprendre la grammaire et les règles de la syntaxe, et ce n'est pas drôle. Ce n'est pas amusant. La grammaire et la syntaxe sont ennuyeux. Se faire répéter encore et encore qu'on fait des fautes, à moins que vous n'ayez une attitude vraiment professionnelle, est irritant. Il ne semble pas que ce soit quelque chose dont les élèves ou leurs professeurs se tirent très bien. Vous n'avez pas mentionné ces deux matières fondamentales, sans lesquelles personne ne peut progresser. Quelle que soit leur faculté d'adaptation, s'ils ne savent pas bien communiquer et s'ils ne savent pas bien compter, ils ne me sont d'aucune utilité et je ne les engagerais pas.

**M. McGregor:** Je suis d'accord.

**Le président:** Vous auriez dû commencer par là. Pourquoi ne l'avez-vous pas fait?

**M. McGregor:** Nous n'essayons pas d'aborder tous les problèmes. Nous signalons les valeurs et les différences de perspectives.

**Le président:** Vous pouvez avoir les meilleures valeurs au monde. Vous pourriez être Saint François d'Assise et demander d'être mon assistant à la recherche, je me renseignerais sur votre façon d'écrire et vos compétences en mathématiques.

**Ms. Boileau:** I had mentioned in my submission, however, that young people are expected to have a certain level of experience, for example, and specific abilities such as communications skills and the ability to function within an organization.

**The Chairman:** I refer to it, because it poses a problem. I believe there is a problem in attitudes that is passed down. There was a slacking off in this area, not necessarily caused by the students, but which has become an ingrained habit. The study was not rigorous. This morning's *Gazette* published a survey of students, who said, "What do you mean, another hour of homework? It's unacceptable!" Why?

**Ms. Boileau:** I believe there is a problem specifically because young people do not realize the importance of knowing proper French, knowing how to write and how to speak. As soon as they reach the labour market, they are practically assaulted with, "Look, you can't have a job because you can't express yourself." Perhaps there should be more consultation in this area. If the two worlds were more closely linked and if employers informed students of their needs, it might not be necessary to change the whole school system, but students

**[Text]**

nécessairement changer tout le système scolaire, mais leur enseigner ce qu'ils désirent. Si on pouvait trouver un moyen d'adaptation, je pense que cela pourrait être effectif.

**Le président:** Même si vous n'allez jamais travailler, vous avez besoin de français et de mathématiques. Vous avez besoin d'anglais et de mathématiques ou des trois. Je reviens à Dan, il parle de vouloir participer. Les élèves voudraient participer à l'élaboration des curriculums. Vous me dites que les élèves ne sont pas suffisamment conscients de la nécessité de bien connaître le français et les mathématiques. Alors, quelle utilité est-ce que j'aurais, moi, à avoir quelqu'un donner des conseils sur une formation de curriculum si cette personne ne communie pas bien dans sa langue et n'est pas consciente de la nécessité des mathématiques?

**Mlle Boileau:** On pourrait peut-être arriver à vous dire comment nous l'enseigner et quels sont les moyens qui nous stimulent le plus. Je crois que les méthodes d'enseignement ne répondent peut-être pas nécessairement directement aux besoins des jeunes. Il faut une adaptation dans nos méthodes d'enseignement. S'il y avait une plus grande communication, oui. Il est vrai qu'on arrive pas tous à bien s'exprimer et que les jeunes en général n'arrivent pas vraiment à dire ce dont ils ont besoin. On exprime un mécontentement, on exprime une certaine frustration mais on ne sait pas vraiment pourquoi. Par contre, justement, c'est par des questions et une certaine méthode de consultation qu'on pourrait arriver à aller chercher ce «feed-back» des jeunes.

**Miss Dearing:** You were speaking about two things that I would like to pursue. One is the responsibility and role of young people. The second is values as learned in a school atmosphere and as learned in a work atmosphere. What do you see as being the responsibility and role of young people?

**Mr. McGregor:** The responsibility of young people has been undervalued and underrated by both young people themselves and society. What we are trying to say is that youth are a potential resource and a potential help to society if they can be first, informed, and then consulted. An uninformed youth is not helpful and resourceful, but if you bring them into the process, just like any other group or segment of society, they will become informed, and that is where you can get your feedback. I am not saying that you bring young people into your senate committee research room right now, because they will not be very helpful. I am lamenting this system. I am saying what can be and how youth can play an effective role. The responsibility must be shared. We say that in a lot of programs youth are expected to make decisions that adults would make. Let us face it, the level of maturity in a 16 year-old boy is not the same as in a 25 year-old man. As a result, you need special counselling, better guidance counselling to make these decisions. For example, when I came out of high school I was 17 or 18. I had never been to see a guidance counsellor until it became time to follow the process, which meant going through the school, of getting into university. I was in the office where there were about 15 books in front of me, university calendars for universities in Ontario. The counsellor said, "Choose three favourite schools and choose what you want to do." In other words, I was to make a decision and choose what I wanted to

**[Traduction]**

could be taught what they need to learn. If some method of adjustment could be found, I think it would prove effective.

**The Chairman:** Even if you're never going to work, you still need French and math. You need English and math, or even all three. Returning to Dan, he said he wanted to participate. Students wanted to participate in developing curricula. Then you tell me students do not fully appreciate the need for proper knowledge of French and math. So what would be the use in me seeking advice on curriculum development from someone who cannot communicate well in his language and is unaware of the need for math?

**Ms. Boileau:** He might be able to tell you how to teach and which methods we find most effective. I find that teaching methods may not directly address the needs of young people. We need to adjust our teaching methods. If there was more communication, yes. It is true that we cannot all express our thoughts clearly, and that young people generally do not state what they really need. They express discontent and a certain frustration, but fail to explain why. But with the right questions and a proper consultation method, we could elicit this feedback from young people.

**Mlle Dearing:** Vous parliez de deux choses sur lesquelles j'aimerais poursuivre. Ce sont, premièrement, la responsabilité et le rôle des jeunes; deuxièmement, les valeurs apprises à l'école et les valeurs apprises au travail. Comment voyez-vous la responsabilité et le rôle des jeunes?

**M. McGregor:** La responsabilité des jeunes a été sous-estimée et mésestimée tant par les jeunes eux-mêmes que par la société. Ce que nous essayons de dire c'est que les jeunes sont une ressource potentielle et une aide potentielle pour la société si d'abord ils sont informés et ensuite consultés. Un jeune non informé n'est pas utile et ne sait pas se débrouiller, mais si vous faites intervenir les jeunes dans le processus, comme tout autre groupe ou élément de la société, ils deviennent informés, et c'est là que vous pouvez obtenir une certaine rétroaction. Je ne veux pas dire que vous devez immédiatement convoquer des jeunes ici, dans la salle de recherche du comité du Sénat, car ils ne seront pas très utiles. Je déplore ce système. Je dis ce qui peut être et comment les jeunes peuvent jouer un rôle véritable. La responsabilité doit être partagée. Nous disons que dans de nombreux programmes, on s'attend à ce que les jeunes prennent des décisions d'adultes. Ne nous leurrions pas, le niveau de maturité d'un jeune garçon de 16 ans n'est pas le même que celui d'un jeune homme de 25 ans. En conséquence, il faut une aide spéciale, de meilleurs services d'orientation, pour prendre ces décisions. Par exemple, lorsque je suis sorti de l'école secondaire, j'avais 17 ou 18 ans. Je n'étais jamais allé voir de conseiller d'orientation jusqu'au moment où il fallu suivre la filière, c'est-à-dire passer de l'école à l'université. Dans le bureau où je me trouvais étaient rangés devant moi une quinzaine de livres, les annuaires des univer-



[Text]

do for the rest of my life. Quite frankly, I was not prepared for that. I did not even know what was available. How could I make a decision when, to me, the range of occupations that I saw was 15 or something and, as we know, the world has thousands of occupations. Therefore how could I make a decision on that kind of information? It is ridiculous.

**Miss Dearing:** But getting back to the idea of responsibility, do you not think that some of the responsibility is yours to do the extra research, to go and ask questions, to go and see schools and so on?

**Mr. McGregor:** Absolutely. It is shared responsibility. There is no question about that.

**Miss Dearing:** These are the kinds of things that I am trying to get at because, when we talk about responsibility and roles, they are such vague terms and they mean different things to different people.

**Mr. McGregor:** It is a shared responsibility, but the point I am making is that you cannot assume youth can take on that responsibility with sparse and relatively meaningless information. All I am saying is give them the information; not just a poster in a Manpower Centre. Give it directly to youth and then they can reasonably take on that responsibility.

**Miss Dearing:** I have a related point. You were speaking about motivation and the inability of some teachers to motivate and stimulate students. While I am ready to accept that I wonder if, on the other hand, it sometimes is not too easy to say: "I have a bad teacher and I find this boring and I am going to just give up." There again, I would see a role for individual students to say: "Yes, this is the pits; it is boring but I am going to try to make it interesting because I want to learn and I know this is going to help me later."

**Mlle Boileau:** Je répondrais: pourquoi est-ce que c'est l'étudiant qui doit subir cette situation? Si son professeur est plate et qu'il n'est pas motivant, pourquoi devrait-il s'asseoir et puis dire: O.K., j'endure parce que j'aime le sujet.

**Mlle Dearing:** Parce que l'on venait de parler de la responsabilité.

**Mlle Boileau:** Oui, oui, je suis d'accord.

**Mlle Dearing:** J'essaie de trouver un moyen d'impliquer plus de personnes dans cela. On a aussi entendu les remarques hier soir d'un professeur qui nous a dit qu'elle pense que la responsabilité pour l'éducation c'est la responsabilité de l'individu. Mais, elle a dit aussi que l'on ne peut pas avoir cette situation idéale dans notre système actuel.

**Mlle Boileau:** Il faut dire aussi que pour un jeune de 14 ans, c'est assez difficile de prendre l'initiative. Il est vrai que le jeune

[Traduction]

sités de l'Ontario. L'orienteur m'a dit: «Choisis les trois écoles que tu préfères et choisis ce que tu veux faire.» En d'autres termes, je devais prendre une décision et choisir ce que je voulais faire pour le reste de ma vie. Très honnêtement, je n'étais pas préparé pour cela. Je ne savais même pas ce qui était accessible. Comment aurais-je pu prendre une décision alors que la gamme des professions dont j'ai pris connaissance en comptait une quinzaine et que nous savons fort bien qu'il y en a en fait des milliers. Comment aurais-je pu prendre une décision en me fondant sur ce genre d'information? C'est ridicule.

**Mlle Dearing:** Mais pour en revenir à l'idée de la responsabilité, ne pensez-vous pas qu'il vous appartient un peu de compléter la recherche, de poser des questions, de vous rendre dans les écoles, etc.?

**M. McGregor:** Absolument. C'est une responsabilité conjointe. Cela ne fait aucun doute.

**Mlle Dearing:** C'est le genre de points que j'essaie de faire valoir parce que, si l'on parle des responsabilités et des rôles, on constate que ce sont des termes très vagues et qu'ils ont des sens différents pour chacun.

**M. McGregor:** C'est une responsabilité conjointe, mais ce que je veux dire, c'est qu'on ne peut pas s'attendre à ce que les jeunes assument cette responsabilité à partir de renseignements insuffisants et relativement peu pertinents. Tout ce que je dis, c'est donnez-leur l'information dont ils ont besoin, et ne vous contentez pas d'une affiche dans un Centre de main-d'œuvre. Donnez les renseignements directement aux jeunes, et alors ils seront raisonnablement en mesure d'assumer cette responsabilité.

**Mlle Dearing:** J'ai un point connexe. Vous parliez de la motivation et de l'incapacité pour certains enseignants de motiver et de stimuler les élèves. Même si je suis prête à reconnaître ce point de vue, je me demande si, par ailleurs, il n'est pas parfois trop facile de dire: «J'ai un mauvais enseignant, je trouve ce cours ennuyeux et je vais tout simplement l'abandonner.» Je trouve là encore que les élèves ont un rôle à jouer et peuvent se dire: «Voilà, c'est le fond du baril; ce cours est ennuyeux, mais je vais essayer de le rendre intéressant parce que je veux apprendre et que je sais que ces connaissances vont m'être utiles plus tard.»

**Ms. Boileau:** I would answer, "Why should the student have to suffer this?" If his teacher is boring and fails to motivate him, why should he sit down and say to himself, "Okay, I'll put up with this because I like the subject."

**Miss Dearing:** Because we were just talking about responsibility.

**Ms. Boileau:** Yes, okay, I agree.

**Miss Dearing:** I'm trying to find a way to get more people involved in this. Last night, we heard comments by a teacher that responsibility for education rests with the individual. But she also stated that this ideal cannot be achieved within our present system.

**Ms. Boileau:** It should also be said that for a 14-year-old, it is rather difficult to take the initiative. True, he must accept



[Text]

doit assumer la part de s'informer, de s'éduquer et de s'exposer à divers options. Par contre, si pour lui cela représente tout un chemin rempli d'obstacles, cela rend sa tâche beaucoup plus difficile. Il faut dire que quand tu as 14 ans ou tu as 13 ans, tu es vulnérable à ces obstacles-là. Même, si on te dit, oui, c'est ta responsabilité, il y a quand même toute une gamme de facteurs qui entre en ligne de compte.

**Mr. McGregor:** Perhaps I could make a little point on this subject of motivation that is also related to flexibility, and here I am referring to flexibility in the teaching methods as well. Not all individual students are stimulated by the same things. Someone can say: "It must have been stimulating because look, 60 per cent went that far." The fact is that the teaching methods and the curriculum do not stimulate. What happens to that other 40 per cent that drop off out of boredom? That is a failure. The system should be flexible enough to stimulate that 40 per cent into being interested.

**The Chairman:** I had teachers who were not stimulating. If you talk to the Harvard faculty, they are going to tell you they do not care about stimulating their students. Their students are there to provide revenue for the professors to do research. Harvard provides them with a fantastic facility in terms of library and labs, screens them and says: "You are on your own." There is very bad classroom teaching in Harvard.

**Mr. McGregor:** Anyone who goes to Harvard wants it pretty badly.

**The Chairman:** Then, does someone who does not want it pretty bad deserve anything?

**Mr. McGregor:** Does our country deserve anything better?

**The Chairman:** Our country deserves more effort, more hunger, more willingness, more desire, more ability to inform oneself. You yourself, by the age of 17, should know enough to do the necessary research so that you can ask intelligent questions of your guidance counsellor before you go to see him. When are you going to do this? You are on the threshold. What were you doing the year before?

**Mr. McGregor:** I agree with you. That is fine, but how do we get started on this kind of hunger? I say we do it by stimulating students to want it; to make it interesting for them. That is what I am saying.

**The Chairman:** I do not want to boast; I can really turn on a group of students. Yesterday, we had the Forum of Young Canadians and I can play Pied Piper. However, that is not enough. After I have gone, the Pied Piper influence is finished and it is the individual effort of each of them that will count. There are some who are prepared to make the individual effort and some who are not. You are saying that those who are not prepared to make the effort should be coddled more than the others?

**Mr. Hill:** Mr. Chairman, I do not think it is necessarily a matter of coddling. Speaking from my own high school

[Traduction]

responsibility for learning, obtaining information and examining various options. If, however, his path is cluttered with all sorts of obstacles, that makes his job a lot harder. We must realize that at 14 or 13 years of age, such obstacles can prove very intimidating. Even if he is told that it is his responsibility, there are a lot of other factors that enter into the picture.

**M. McGregor:** J'aimerais peut-être soulever un petit point lié à la fois à la motivation et à la souplesse, et je veux ici parler de la souplesse dans les méthodes d'enseignement. Les élèves ne sont pas tous stimulés par les mêmes choses. On pourrait dire: «Ce cours doit avoir été stimulant puisque 60 p. 100 des élèves se sont rendus jusqu'à ce niveau.» En réalité, les méthodes d'enseignement et le programme d'études ne sont pas stimulants. Qu'arrive-t-il aux 40 p. 100 d'élèves qui abandonnent le cours par ennui? C'est un échec. Le système devrait être assez souple pour susciter l'intérêt de ces 40 p. 100 d'élèves.

**Le président:** J'ai eu des enseignants qui n'étaient pas stimulants. Si vous posez la question aux professeurs de l'université Harvard, ils vous diront qu'ils ne se soucient pas de stimuler leurs étudiants. Ceux-ci ont pour raison d'être de fournir aux professeurs les fonds dont ils ont besoin pour faire de la recherche. Harvard leur offre des possibilités fantastiques pour ce qui est des bibliothèques et des laboratoires, elle les soumet à une présélection, puis elle les laisse entièrement à eux-mêmes. L'enseignement en classe est parfois très mauvais à Harvard.

**M. McGregor:** Tous ceux qui fréquentent l'université Harvard tiennent énormément à cet établissement.

**Le président:** Alors ceux qui y tiennent énormément méritent-ils quelque chose?

**M. McGregor:** Notre pays mérite-t-il quelque chose de mieux?

**Le président:** Notre pays mérite plus d'effort, plus d'appétit, plus de volonté, plus de désir, plus de capacité de s'informer. Vous-même devriez, d'ici à ce que vous ayez 17 ans, en savoir suffisamment pour pouvoir mener à l'avance les recherches qui vous permettraient de poser des questions intelligentes à votre conseiller en orientation. Quand allez-vous le faire? Vous êtes au seuil de la vie. Que faisiez-vous l'année dernière?

**M. McGregor:** Je suis d'accord avec vous. C'est bien, mais comment fait-on naître ce genre d'appétit? Je dis que nous devons amener les élèves à souhaiter développer cet appétit, rendre l'objectif intéressant à leurs yeux. C'est ce que je dis.

**Le président:** Je ne veux pas me vanter; je peux réellement susciter l'intérêt d'un groupe d'élèves. Hier, nous avons eu le Forum pour jeunes Canadiens et je peux animer un groupe. Cependant, ce n'est pas suffisant. Mon influence s'arrête après mon départ et c'est l'effort de chacun qui compte. Il y a des gens qui sont prêts à faire un effort personnel et d'autres non. Vous dites que ceux qui ne sont pas prêts à fournir l'effort devraient être plus dorlotés que les autres?

**M. Hill:** Monsieur le président, il ne s'agit pas nécessairement de dorloter les élèves. Si je me fonde sur mes propres études

## [Text]

experience, I think there are more people that are disinterested students than are not. What do we then say? Do we say that 10 per cent of the students are good, hardworking students and the rest of them are bad students? Perhaps we should say that there is something wrong with the system and that people are not being stimulated to be interested in their own potential. It is true that we cannot put all of the responsibility on the schools. Individuals must do something for themselves; their families have to do something. However, the public sector can only work with the schools, so something has to be done there.

I might also say that I think the whole profession of education is dreadfully undervalued. I have a friend who has just graduated from teachers' college and she says that some of the brightest people in the class are saying: "There is no way that I am going to be a teacher. I am going to go for administration. I don't need that hassle every day. We don't get paid enough." Therefore a lot of the brightest people do not go into teaching and, as a result, our teachers are, at best, mediocre in my opinion. There are some that are great but there are a lot that are not.

**Miss Dearing:** Thank you for making that point. To get back to the idea of values, I was intrigued by your mentioning the difference between the values that we are taught in school and the values that we can be taught in the workplace. Could you expand a little on that, and then I will play devil's advocate again.

**Mr. McGregor:** In the school system, whether or not it is explicitly designed in such a way—and perhaps it is in many cases—there is a system of values that is conveyed to students and these values are the values of the community at large. It is like a consensus that becomes accepted through the school board and through the provincial governments, and it is conveyed to the students.

On the other hand, in the workplace, the values you are taught are to be a good worker, for example. Perhaps we can make a comparison here. You have a student who goes through five years of in-school education and, on the other hand, you have a student who spends 70 per cent of that time in a factory or in an office. Those two students are not going to emerge with the same values, especially if that value influence has come in the formative years. If you want an example of what I mean by "values", I would refer you to my comparison.

My point is: What is better, corporate profit or social responsibility? I am not going to make a personal judgment on that, but that is a demonstration of the fact that, when you implement a large program like this within a government, there is a danger that the government may lose some control over the value curriculum. That is something to watch for.

**Miss Dearing:** We have heard that same concern expressed by other people who say that the needs of a business with respect to making profits may not be the same needs of the

## [Traduction]

secondaires, je crois qu'il y a plus d'élèves qui ne s'intéressent pas à leurs études que le contraire. Qu'est-ce à dire? Est-ce à dire que 10 p. 100 d'entre eux sont de bons élèves qui travaillent fort et que les autres sont de mauvais élèves? Peut-être devrions-nous dire que le système a des failles et que les jeunes ne sont pas incités à s'intéresser à leurs propres possibilités. Il est vrai que nous ne pouvons pas faire porter toute la responsabilité aux maisons d'enseignement. Les élèves doivent faire quelque chose pour eux-mêmes et leur famille. Cependant, le secteur public peut travailler uniquement avec les maisons d'enseignement, alors il faut intervenir de ce côté.

Je pourrais dire aussi qu'à mon avis, toute la profession de l'enseignement est terriblement sous-évaluée. Une amie qui vient de terminer sa formation d'enseignante m'a dit que les étudiants les plus doués de sa classe affirmaient: «Je ne veux absolument pas travailler dans l'enseignement. Je vais du côté de l'administration. Je ne veux pas connaître tous ces problèmes chaque jour. Nous ne sommes pas assez bien payés.» C'est donc dire que bon nombre des gens les plus intelligents ne s'orientent pas vers l'enseignement et que, par conséquent, nos enseignants sont, dans le meilleur des cas, médiocres, à mon avis. Quelques-uns d'entre eux sont excellents, mais bon nombre ne le sont pas.

**Mlle Dearing:** Merci d'avoir soulevé ce point. Pour en revenir aux valeurs, j'ai été intriguée par la différence que vous avez mentionnée entre les valeurs enseignées à l'école et dans le milieu de travail. Pourriez-vous expliciter quelque peu ce sujet, et je me ferai ensuite l'avocat du diable à nouveau.

**M. McGregor:** Que ce soit conçu ou non explicitement en ce sens—et peut-être est-ce conçu ainsi dans bien des cas—le système scolaire transmet aux élèves un système de valeurs qui témoigne des valeurs de l'ensemble de la collectivité. C'est comme un consensus qui reçoit l'assentiment du conseil scolaire et des gouvernements provinciaux, et qui est ensuite transmis aux élèves.

Par ailleurs, dans le milieu de travail, on vous enseigne par exemple à être un bon travailleur. On peut comparer la situation d'un élève qui étudierait pendant cinq ans dans une maison d'enseignement et celle d'un autre qui passerait 70 p. 100 de ce temps dans une usine ou un bureau. Les deux élèves n'auront pas les mêmes valeurs au bout du compte, surtout s'ils ont subi cette influence dans leurs années de formation. Si vous voulez un exemple de ce que j'entends par «valeurs», je vous prierais de vous reporter à ma comparaison.

Mon point est le suivant: que faut-il privilégier, le profit de l'entreprise ou la responsabilité sociale? Je ne veux pas porter de jugement personnel sur cette question, mais je veux prouver que si l'on met en œuvre un vaste programme comme celui-ci dans un gouvernement, on risque de perdre une certaine part de contrôle sur les valeurs véhiculées. C'est une question à surveiller.

**Mlle Dearing:** Nous avons entendu d'autres personnes exprimer cette même préoccupation, disant que les besoins de l'entreprise à l'égard de la rentabilité ne sont pas nécessaire-



[Text]

individual obtaining training or job experience in the workplace.

However, to counter that, we heard from business people who said that they, too, are mothers and fathers with children and they have friends who work; they themselves work and this idea of business people with absolutely no social conscience is, to them, somewhat offensive because many of them do realize that their responsibility is not, perhaps, as a corporate leader but as a fellow Canadian, if you like.

**Mr. McGregor:** I do not deny that business people are just as human as professors, for example, and that humanness may show itself during coffee breaks when there may be some camaraderie and talk about their children and convey those kinds of values. However, let's face it, the majority of the time will be spent on teaching the bottom line, profitability and all that, and that is not necessarily bad.

There is a further point I would like to make which may seem contradictory but should be made for the sake of objectivity, and that is that if we say that youth should be flexible and the workplace can provide that and the school cannot, then there is a positive aspect to co-operative education.

**Miss Dearing:** Are you talking about recognizing what can be done?

**Mr. McGregor:** What I mean is that if we agree that young people have to be shown to be adaptable and flexible, and the workplace can provide that—and I am not saying that it can—then these are some of the things that should be looked at in the evaluation as well.

**The Chairman:** There is another point. You said high school marks are not necessarily an accurate evaluation of the quality of the young person who is coming to see you. But they are some indication of hard work.

Let me tell you this; and employer is looking for aggressive conformists. The imagination will come later. At the entry level they want aggressive conformists.

When I was applying for entry into the Royal Naval College in Britain, I was interviewed by a board consisting of three old admirals. The first question they asked me was: "What is your favourite colour, young man?" I said "Navy blue, sir". They asked what my favourite sport was, and I said "Sailing, sir". They asked if I believed that boxing should be obligatory in boys' schools, and I said "Yes, sir". I sailed through.

They did not want somebody to reform the navy at the rank of sub-lieutenant, they wanted an aggressive conformist. Every employer at every level wants an aggressive conformist, unless you are fantastic and you have established beforehand that you are a boy genius, in which case they will put you in a corner, give you things to play with and make money from your inventions. Otherwise, at the beginning, they are not ready for you to teach them; they want you to learn from them.

[Traduction]

ment les mêmes que ceux de la personne qui veut obtenir une formation ou une expérience de travail.

Par ailleurs, nous avons aussi entendu des gens d'affaires dire qu'eux aussi sont des parents et qu'ils ont des amis qui travaillent; ils travaillent eux-mêmes, et le point de vue selon lequel les gens d'affaires n'auraient aucune conscience sociale les blesse en un sens parce que bon nombre d'entre eux comprennent effectivement que leur responsabilité fondamentale ne s'exerce peut-être pas à titre de leader d'entreprise mais bien à titre de Canadien, si vous voulez.

**M. McGregor:** Je ne nie pas que les gens d'affaires soient aussi humains que les enseignants, par exemple, et qu'ils le montrent pendant les pause-café où, dans un climat de camaraderie, les gens peuvent parler de leurs enfants et de ce genre de valeurs. Cependant, regardons la vérité en face, la majeure partie du temps sera consacrée à enseigner les principales fondamentaux, la rentabilité et tout cela, et ce n'est pas nécessairement négatif.

J'aimerais aborder un autre point qui peut sembler contradictoire, mais qui doit être soulevé pour plus d'objectivité: si nous disons que les jeunes doivent être souples et si nous constatons que le milieu de travail peut les aider à acquérir cette caractéristique alors que le système d'enseignement n'y arrive pas, nous venons de dégager un aspect positif de l'enseignement en alternance.

**Mlle Dearing:** Envisagez-vous de reconnaître ce qui peut être fait?

**M. McGregor:** Ce que je veux dire, c'est que si nous sommes d'avis que les jeunes doivent apprendre à développer la faculté d'adaptation et la souplesse et si le milieu de travail peut les aider en ce sens—et je ne dis pas qu'il peut le faire—il faut inclure ces données dans notre évaluation.

**Le président:** C'est là un autre point. Vous avez dit que les notes obtenues au niveau secondaire ne sont pas nécessairement une mesure exacte de la qualité du jeune qui vient vous voir. Mais il y a des éléments qui indiquent que l'on travaille fort.

Laissez-moi vous dire ceci; l'employeur recherche des conformistes dynamiques. L'imagination viendra plus tard. Au niveau d'entrée, il veut des conformistes dynamiques.

Lorsque j'ai fait ma demande d'inscription au Royal Naval College de Grande-Bretagne, j'ai été interrogé par un comité formé de trois vieux amiraux. Leur première question était la suivante: «Quelle est votre couleur préférée, jeune homme?» J'ai dit «bleu marine, Monsieur». Ils m'ont demandé quel était mon sport préféré, et j'ai répondu la voile. Ils m'ont demandé si je croyais que la boxe devrait être obligatoire dans les écoles pour garçons, et j'ai dit «oui, Monsieur». J'ai passé le cap.

Ils ne voulaient pas quelqu'un qui, au rang de sous-lieutenant, veut réformer la Marine, mais bien un conformiste dynamique. Tous les employeurs, à tous les niveaux, veulent des conformistes dynamiques, à moins de se trouver en face d'un candidat fantastique qui a déjà établi sa qualité de génie, auquel cas ils l'installent dans un coin, lui donnent de quoi s'amuser et font de l'argent grâce à ses inventions. Si ce n'est



[Text]

**Mr. McGregor:** I think that people who are not so successful with marks in high school can also be aggressive conformists. Many of my friends simply were not interested at the time. I find them to be very resourceful and intelligent, but they can not go to university because they did not have the marks.

I say that because, when entrance to higher education is based on marks alone, part of the reason people have low marks is that the system was not adaptable enough to incorporate people who were not the norm, and it seems to me there is a little extra responsibility on society and the system than is admitted.

**Miss Dearing:** How, then, would you change entrance requirements?

**Ms. Boileau:** I would just go with interpersonal contact.

Le contact individuel devrait suffire pour voir quelles sont vraiment les qualités de la personne que tu veux engager.

**Le président:** Mademoiselle, j'ai présidé à des tas de comités comme ça. Il y a de nombreux facteurs qui n'ont rien à voir avec la qualité de la personne et qui agissent dès les dix premières secondes. Je vais vous dire un secret-là. Vous gagnez ou perdez dans les dix premières secondes. J'avais un poste de Chef de cabinet à combler et un jeune monsieur est arrivé avec des souliers de trois couleurs, des talons hauts comme cela, un pantalon carrolé, habillé de façon farfelu et il sentait mauvais. Je me suis dit: J'espère qu'il va couler toutes les questions parce que je ne peux pas vivre avec lui. Il était peut-être brillant, mais je ne pouvais pas vivre avec lui. Fini, «game over», en dix secondes il avait perdu.

**Lucie Boileau:** Oui, mais c'est ce que je viens de vous dire.

**Le président:** Alors, il y a plusieurs jeunes gens qui se présentent devant un employeur et ne s'habillent pas en banquiers, comme lui. Quand vous arrivez habillés comme un banquier, là l'employeur est content, il ronronne. Il dit: Voilà «an aggressive conformist». C'est très bien. Il me respecte. Il ne veut pas m'imposer ses goûts.

**Mlle Boileau:** Bien, c'est peut-être ça. Si les jeunes savaient qu'il fallait s'habiller en banquier, alors ils auraient peut-être plus de chances lors des contacts avec l'employeur.

**Le président:** Je pose toujours des questions pas mal agressives et vous avez très bien répondu. Vous nous avez beaucoup aidés. Je vous remercie. Au revoir.

**Le président:** Soyez les bienvenues mesdames. Ça va se passer en français, n'est-ce pas? Je suis à votre disposition et je suis bilingue. Étant sénateur du Québec, je devrais l'être et je le suis.

**Mme Ginette Busque, présidente de la Fédération des femmes du Québec:** D'abord, nous allons nous présenter. Je m'appelle Ginette Busque, la présidente de la Fédération des femmes du Québec. J'ai à mes côtés, à ma gauche, Marcelle

[Traduction]

pas le cas, ils ne veulent pas d'une recrue qui leur enseignera quelque chose, ils veulent plutôt lui apprendre quelque chose.

**M. McGregor:** Je crois que les gens qui n'obtiennent pas de très bonnes notes au niveau secondaire peuvent aussi être des conformistes dynamiques. Bon nombre de mes amis n'étaient tout simplement pas intéressés aux études à l'époque. J'estime qu'ils sont très intelligents et qu'ils sont pleins de ressources, mais ils ne peuvent pas fréquenter l'université parce qu'ils n'ont pas les notes voulues.

Je soulève ce point parce que l'accès aux études supérieures repose uniquement sur les notes et que l'une des raisons pour lesquelles les gens ont de faibles notes est que le système n'a pas eu assez de souplesse pour faire une place aux gens qui n'étaient pas dans la norme; il me semble que la société et le système ont une plus grande part de responsabilité à cet égard qu'on ne l'admet généralement.

**Mlle Dearing:** Quels changements apporteriez-vous aux conditions d'admission?

**Mlle Boileau:** Je me fonderais uniquement sur les contacts interpersonnels.

Individual contact should be enough to determine the true qualifications of a person you want to hire.

**The Chairman:** Miss Boileau, I have chaired many, many committees like this one. There are many factors totally unrelated to a person's qualifications that enter into play in the first ten seconds. Let me tell you a secret. You win or lose in the first ten seconds. I had to fill an Executive Assistant position, and a young man came in wearing shoes in three colours, with heels this high, checked pants, dressed rather foolishly, and giving off a strong odour. I thought, "I hope he fails every question, because I could never put up with him." It was game over—he had lost out in ten seconds.

**Ms. Boileau:** Yes, but that is what I just told you.

**The Chairman:** So several young people come to an employer but, unlike him, are not dressed like bankers. When you come to an interview dressed like a banker, the employer purrs with contentment. He says, "Here is an aggressive conformist. That is good, he respects me. He doesn't want to impose his tastes on me."

**Ms. Boileau:** That may well be true. If young people knew they had to dress like a banker, then they might have a better chance at a job interview.

**The Chairman:** I always ask fairly aggressive questions and you have handled them very well. You have helped us considerably. Thank you and farewell.

**The Chairman:** Welcome, ladies. You are going to speak in French, aren't you? I am at your disposal and I am bilingual. As a Senator from Quebec, I should be and I am.

**Mrs. Ginette Busque, President, Fédération des femmes du Québec:** First, let us introduce ourselves. My name is Ginette Busque, President of the Fédération des femmes du Québec. To my left is Marcelle Piquette-Régimbald who is in charge of

## [Text]

Piquette Régimbald qui est responsable du dossier formation à la Fédération des femmes du Québec. Aussi, avec moi, Julie Meloche, qui représente Travail Non-Traditionnel ainsi que le Conseil d'intervention pour l'avancement des femmes au travail. Ce groupe est membre de la Fédération des femmes du Québec et nous conseille sur le dossier formation.

Je vais aussi vous présenter brièvement la Fédération, ce qu'on est en tant que groupe. Cela vous aidera à vous situer par rapport à notre implication dans le dossier formation.

En tout premier lieu, j'aimerais vous remercier de nous avoir invitées à comparaître devant votre comité aujourd'hui. Nous sommes très conciente de la difficulté parfois de faire valoir un certain nombre de nos revendications. Nous apprécions donc doublement votre invitation à nous présenter devant ce comité.

La Fédération des femmes du Québec représente cinquante-sept groupes de femmes québécois. Cinquante-six groupes québécois et un groupe du Nouveau-Brunswick, les dames d'Acadie. Nous représentons aussi quelques centaines de membres individuels qui sont répartis dans quatre conseils régionaux au Québec. Un à Montréal, un à Québec, un au Saguenay et un au Lac St-Jean.

Nous existons depuis 21 ans déjà. Nous représentons 45,000 femmes et je peux dire que nous rejoignons un bassin d'environ 300,000 femmes au Québec, d'une façon assez directe sans compter, je dirais, l'influence de la fédération qui est beaucoup plus large que cela.

Notre intérêt dans le dossier formation nous vient d'abord de notre intérêt pour l'autonomie économique des femmes dont nous faisons la promotion depuis, je dirais, la fondation de la fédération. Le cheminement qui s'est opéré chez nous, c'est qu'on ne peut pas atteindre une autonomie financière sans accéder au marché du travail et on ne peut pas accéder au marché du travail sans avoir une formation adéquate.

Je dois dire que nous nous sommes intéressées au dossier travail, sous l'ensemble des aspects qui peuvent justifier des interventions de notre part. C'est à dire que nous avons travaillé la question des conditions minimales de travail. Nous sommes aussi intervenues dans le dossier des programmes d'accès à l'égalité pour permettre aux femmes d'accéder au marché du travail et aussi d'y être promues. Nous avons travaillé le dossier de l'informatique et de la micro-technologie. Nous avons travaillé à la reconnaissance du temps partiel ainsi qu'à toute la problématique de l'équité salariale. Donc, cela situe notre groupe par rapport au dossier que nous allons vous présenter aujourd'hui.

Marcelle Piquette Régimbald, va vous résumer le document que nous vous présentons aujourd'hui. Julie Meloche va apporter un certains nombres de points qui ne sont pas nécessairement dans ce texte écrit, mais dont nous tenons à vous faire part.

Alors, je vais donner immédiatement la parole à Marcelle Piquette-Régimbald qui va vous résumer notre intervention dans ce dossier.

**Mme Marcelle Piquette-Régimbald, membre de la Fédération des femmes du Québec:** Bonjour. En un premier lieu je vais vous donner un plan très sommaire du mémoire ou du

## [Traduction]

training matters for the Fédération des femmes du Québec. Also with me is Julie Meloche, representing non-traditional work and the Conseil d'intervention pour l'avancement des femmes au travail *Action Council for the Advancement of Women in the Workplace*. This group is a member of the Fédération des femmes du Québec and advises us on training matters.

I will also give you a brief introduction to the Federation, and what our group represents. This will help you understand our interest in training.

First, however, I wish to thank you for inviting us to appear before your committee today. We fully realize that it is sometimes difficult to assert some of our claims. We are therefore all the more grateful for your invitation to speak before this committee.

The Fédération des femmes du Québec represents 57 groups of Quebec women, or actually 56 groups from Quebec and one from New Brunswick, Les Dames d'Acadie. We also represent several hundred individual members in four regional councils in Quebec: one in Montreal, one in Quebec City, one in the Saguenay area and another in the Lac St-Jean area.

We have now been in existence for 21 years. We represent 45,000 women and can also state that we reach a pool of about 300,000 women in Quebec in a fairly direct way, and I would say the Federation's influence is even much broader than that.

Our interest in training arises first from our interest in economic independence for women, which we have promoted since the Federation was founded. Our reasoning is that women cannot achieve financial independence without access to the labour market, and they cannot gain access to the labour market without adequate training.

I should point out that our involvement in labour matters has included all aspects where our intervention might be justified. We have worked on the issue of minimum working conditions. We have also intervened in the area of equal access programs to provide women with access to the labour market and promotion. We have examined the fields of computer science and micro-technology. We have for to gain recognition of part-time work, and the whole problem of wage parity. This will give you some idea of the basis for our submission today.

Marcelle Piquette-Régimbald will summarize the paper we are submitting today. Julie Meloche will add several points that may not be covered in this paper but which deserve your attention.

I will now ask Marcelle Piquette-Régimbald to summarize our involvement in this area.

**Mrs. Marcelle Piquette-Régimbald, member, Fédération des femmes du Québec:** Hello. I will first give you a very brief outline of our paper. We will focus on the status of women in



*[Text]*

document en question. Nous nous concentrerons sur la situation des femmes sur le marché du travail. En un second lieu, nous regarderons toute la notion de formation professionnelle à fonction du virage technologique que les femmes ont à relever comme défi. Finalement, on se servira du secteur tertiaire comme exemple nous permettant d'appuyer les idées ou les observations qu'on a émises tout au long du document.

En premier lieu, mettant l'emphasis sur la situation des femmes sur le marché du travail, on prend conscience de la segmentation du marché du travail selon les sexes. Il y a deux constatations principales que l'on a faites. On constate de plus en plus une féminisation rapide et continue du marché du travail. On peut appuyer cela par le fait que, par exemple, pour la première fois en 1985, on constate que la majorité des québécoises en âge de travailler, soit environ 50.6p. 100 des femmes, participe effectivement au marché du travail.

Il y a le fait aussi que sur dix personnes qui accèdent au marché du travail, sept sont des femmes présentement. En 1985, au Québec, la main-d'oeuvre active était formée justement de 41p. 100 des femmes. Si cette tangente-là continue à se poursuivre, disons qu'en l'an 2000 on prévoit qu'une personne active sur deux sera effectivement une femme.

En plus, la féminisation rapide et continue du marché de travail, on assiste aussi à une augmentation de la représentation féminine dans des professions où les femmes étaient déjà majoritaires. Dans ce sens là, on les retrouve dans un petit nombre de professions qui leur sont malheureusement, traditionnellement réservée, tel que le travail de bureau, la vente et les services.

Maintenant, on s'est demandé: Comment se fait-il que les femmes se concentrent dans des guetos d'emploi féminin et aussi dans des emplois qui sont habituellement peu rémunérateurs. Les explications possibles ont été reliées à trois facteurs. Aidées d'une étude faite par Daniel Boothby, et dont la première constatation pourrait être une décision de choix rationnel des femmes compte tenue de l'importance qu'elles accordent justement aux soins des enfants et aux tâches ménagères. Dans ce sens-là, les femmes vont risquer de moins mettre l'accent sur une formation complexe et de longue durée, compte tenue qu'elles considèrent qu'elles auront probablement à se retirer du marché du travail pour une période plus ou moins longue.

Comme deuxième constatation, il y aurait ce qu'on appelle la discrimination systémique qui empêche les femmes d'accéder justement à des emplois rémunérateurs. Dans ce sens là, on peut souligner des facteurs de résistance psychologique, par exemple, des employeurs qui ont une certaine réticence à embaucher des femmes. Aussi toutes les questions des préjugés que les employeurs ont face aux aptitudes ou les habilités que les femmes peuvent avoir ou detenir.

En troisième lieu, naturellement tout le processus de relocalisation qui crée une distinction entre les sexes et qui fait en sorte que ça limite l'éventail des professions que les femmes peuvent exercer.

**Le président:** Est-ce que vous parlez des obstacles que les femmes ressentent en elles-même ou sont-ce des obstacles objectifs?

*[Traduction]*

the labour market. We will then examine the entire concept of occupational training based on the technological shift that now challenges women. Finally, the service sector will be used as an example to support the ideas and observations advanced throughout the paper.

First, focusing on the status of women in the labour market, we become aware of how the labour market is segmented by sex. We made two major findings. The number of women in the work force is growing rapidly and steadily. This is reflected, for example, in the fact that in 1985, for the first time, a majority, or about 50.6 percent, of Quebec women of working age actually participated in the labour market.

There is also the fact that seven of every ten people now entering the labour market are women. In 1985 in Quebec, women actually comprised 41 percent of the labour force. If this trend continues, we predict that by the year 2000, every other person in the labour force will be a woman.

In addition to the rapid and steady growth of women in the labour market, there has also been an increase in the number of women in occupations already dominated by women. Thus, women are found in a small number of occupations that unfortunately have been their traditional preserve, such as clerical work, sales and services.

We asked ourselves, "How is it that women concentrate in female job ghettos and in low-paying jobs?" The possible explanations were linked to three factors. Assisted by a study conducted by Daniel Boothby, our first finding was that this might result from a rational decision based on the importance women attach to child care and household responsibilities. Women would therefore be less likely to place importance on a long, complex education since they believe they will probably drop out of the labour market for a fairly long period.

Our second finding was what might be called the systematic discrimination that specifically prevents women from entering the high-paying occupations. This includes the factor of the psychological resistance of employers, who are somewhat hesitant to hire women, as well as the whole issue of employers' prejudices regarding women's potential skills or abilities.

Third, of course, is the entire relocation process that creates a distinction between the sexes and thus limits the range of occupations women can hold.

**The Chairman:** Are you referring to the obstacles women find within themselves, or objective obstacles?



[Text]

**Mme Piquette-Régimbald:** Il s'agirait d'obstacles objectifs qui font que dans la société, les femmes doivent prendre conscience de la nécessité de créer un autre processus de socialisation pour faire en sorte que toute la répartition des tâches ménagères ou de soins des enfants soit une responsabilité parentale plutôt qu'une responsabilité des femmes en générale.

**Mlle Dearing:** Cette troisième explication est-elle liée aux deux premières?

**Mme Piquette-Régimbald:** Oui.

**Le président:** Je suis le père de filles seulement. Je ne voudrais absolument pas avoir un fils. J'ai toujours enseigné à mes filles qu'il n'y avait rien qu'elles ne pouvaient pas faire mieux qu'un garçon.

**Mme Busque:** C'est un facteur. Au niveau de la socialisation, il y a l'aspect éducation que l'on reçoit à la maison. Nous constatons ce qui se fait aussi comme enseignement dans les écoles. Les filles sont très socialisées au niveau académique ou au niveau scolaire. Elles sont très peu orientées à se diriger vers les métiers non-traditionnels ou même à maintenir leurs intérêts pour les sciences et les mathématiques. Elles sont peu orientées dans tous les secteurs qui leur donnent un éventail plus large lorsqu'elles sont adultes.

**Le président:** Par très peu socialisées, vous voulez dire qu'elles sont très peu influencées par les professeurs à faire ces choses.

**Mme Busque:** Oui, même l'école très souvent entretient ce moule très traditionnel.

**Le président:** Vous parlez des autres filles à l'école.

**Mme Busque:** Oui, c'est tout le système en fait qui ne les achemine pas dans le droit chemin.

**Mme Meloche:** Dernièrement, j'ai lu des choses à ce sujet. L'on me disait qu'il y a effectivement la pression des pères qui jouent énormément, particulièrement au niveau de l'école secondaire. Au primaire, de nombreuses jeunes filles vont dire à un moment donné: Oui, je désire être ingénieur. Avec le temps, il y a la pression des pères. Il est arrivé aussi fréquemment que des conseillers d'orientation scolaire et professionnelle vont d'une façon subtile «démotiver» finalement le choix d'une fille d'aller dans un métier non-traditionnel.

**Mme Busque:** Je vais vous donner un exemple. La fille d'une de nos collègues est allée voir l'orienteur à l'école. Elle voulait savoir ce qu'il fallait faire pour devenir pilote. On lui a répondu qu'elle était assez jolie pour être hôtesse de l'air.

**Le président:** Est-ce qu'il a été «bousillé»?

**Mme Busque:** Au niveau de la socialisation, tout ce processus doit changer.

**Mme Piquette-Régimbald:** Dans ce sens, la recommandation que l'on pourrait formuler, face à la constatation d'une discrimination systémique dont les femmes sont l'objet sur le marché du travail serait de «désexiser» le marché du travail mais en planifiant justement des programmes d'accès à l'égalité. Ce serait une mesure de redressement. En deuxième lieu, on a constaté l'absence des femmes dans les métiers non-

[Traduction]

**Mrs. Piquette-Régimbald:** These are objective obstacles which in our society require that women become aware of the need to create a different socialization process to ensure that household and child-care responsibilities are shared by both parents, and not generally left to women alone.

**Miss Dearing:** Is this third explanation linked to the first two?

**Mrs. Piquette-Régimbald:** Yes.

**The Chairman:** I am the father of daughters only. I definitely would not want a son. I have always taught my daughters that there was nothing they could not do better than a boy.

**Mrs. Busque:** That is a factor. The concept of socialization includes the aspect of the education received in the home. We have also noted practices in schools. Girls are highly socialized in the academic or educational area. They show very little inclination to choose non-traditional careers or even to maintain their interest in science and mathematics. They show little interest in any sector that would give them a broader range of options as adults.

**The Chairman:** By very poorly socialized, do you mean that they are influenced very little by teachers to do these things?

**Mrs. Busque:** Yes, even our schools very often maintain this highly traditional mould.

**The Chairman:** You are referring to the other girls in school?

**Mrs. Busque:** Yes, it is the whole system in fact that does not point them in the right direction.

**Mrs. Meloche:** I recently read something on this matter. It stated that peer pressure was an enormous factor, especially in high school. In elementary school, many girls will say they want to be an engineer. Just as often, school and professional guidance counsellors will subtly "demotivate" a girl's choice of a non-traditional career.

**Mrs. Busque:** Let me give you an example. The daughter of one of our colleagues went to see her school guidance counsellor. She wanted to know what she had to do to become a pilot. She was told that she was pretty enough to be a flight attendant.

**The Chairman:** Did he get "bumped off"?

**Mrs. Busque:** In the area of socialization, the whole process must change.

**Mrs. Piquette-Régimbald:** In this sense, our recommendation for dealing with systemic discrimination against women in the labour market would be to "desex" the labour market, specifically by planning equal access programs. This would be a corrective measure. Second, we noted the absence of women in non-traditional occupations. This very discrimination and the whole socialization process, in brief, the whole social pro-

*[Text]*

traditionnels. Justement cette discrimination et tout le processus de socialisation, en somme tout le processus social à la maison ou à l'extérieur de la maison, font en sorte qu'on est à même de constater que les femmes sont absentes justement dans les métiers non-traditionnels.

Dans ce sens-là, je voudrais bien faire remarquer ou souligner qu'il y a actuellement un courant qui dit que oui, les femmes ont accès aux métiers non-traditionnels. On réalise que cela se produit davantage dans les professions dites libérales ou les postes de direction. Malheureusement, dans les emplois hautement spécialisés, les statistiques nous prouvent qu'en 1981 comme en 1971, soit sur une période de temps de dix ans finalement, il y a moins de un pourcent de la main-d'oeuvre féminine qui exerçait des métiers tels que mécaniciens, réparateurs, camionneurs, usineurs ou divers métiers de la construction qui sont des métiers assez bien rémunérés.

**Mlle Dearing:** On parle d'un secteur d'emploi qui est en train de perdre des emplois. Le nombre de personnes qui exerce ces métiers diminue maintenant.

**Le président:** La proportion de personnes.

**Mme Meloche:** Effectivement, il est sûr que l'on ne peut pas parler d'une expansion énorme au niveau des cols bleus. Nous partons du principe que ce n'est pas une raison pour que les femmes n'aient pas le droit d'occuper des emplois dans tous les secteurs de la société au Canada. Pour revenir sur ce que Madame Piquette disait, le problème actuellement c'est que le secteur de la construction, entre autres au Québec, est vraiment une chasse gardée masculine si je peux m'exprimer ainsi. Il est extrêmement difficile d'y entrer. Il y a là des emplois très rémunérateurs. Dans ce sens-là, comme beaucoup d'autres secteurs qui ne sont pas nécessairement en expansion, on parle du principe que cela ne devrait pas être une raison qu'il n'y ait pas une représentation de femmes égale à celle des hommes.

**Mme Piquette-Régimbald:** Dans ce sens, j'aimerais faire un lien très direct avec ce que disait Julie. Finalement tout le processus d'intégration des femmes dans les métiers non-traditionnels, c'est vraiment un processus à long terme. Il faut vraiment le percevoir dans ce sens. Cela oblige nécessairement à des changements de mentalités et d'attitudes. Le phénomène doit se manifester face à différents partenaires, face aux femmes elles-mêmes, face aux employeurs, face aux syndicats et face aussi aux divers intervenants en formation comme les orienteurs ou orientrices. On retrouve le même phénomène dans les institutions scolaires et dans la société en général.

Les femmes rencontrent un autre obstacle. Elles sont objectivement beaucoup moins bien préparées à l'emploi que les hommes. Dans ce sens, cela limite leur choix professionnel, compte tenu de leur formation qui est moindre que celle des hommes. Dans ce sens, il faudrait utiliser certaines mesures pour rectifier ce phénomène. Premièrement, il s'agirait de permettre un recyclage académique. En deuxième lieu, il faudrait permettre une formation professionnelle qui nous apparait comme une des étapes essentielles pour que les femmes puissent accéder au marché du travail, entre autres aux métiers non-traditionnels.

Dans ce sens, nous constatons un lien très direct entre les programmes d'accès à l'égalité dont on parlait tantôt et les

*[Traduction]*

cess inside and outside the home, means that women are absent from non-traditional occupations.

On this point, I wish to note that there is now a trend that claims women do have access to non-traditional occupations. We know this is true in the so-called liberal professions or management positions. Unfortunately, in highly specialized occupations, statistics show that in 1981 just as in 1971, after ten years, less than one percent of the female labour force worked as mechanics, repair technicians, truckers, factory workers or in various construction trades which are fairly well paid.

**Miss Dearing:** You are referring to a sector that is now losing jobs. The number of people in these trades is now declining.

**The Chairman:** The proportion of people.

**Mrs. Meloche:** Yes, in fact, there can be no question of a rapid expansion into blue-collar jobs. But we take it on principle that this is no reason why women should not be entitled to hold a job in any sector of society in Canada. To return to what Mrs. Piquette was saying, the problem now is that the construction industry in Quebec, to name just one, is really a male preserve, if I may use that term. It is extremely difficult to enter, but it offers some very well-paid jobs. Thus, like many other sectors that are not necessarily growing, we take it on principle that this is no reason why women should not be represented in the same numbers as men.

**Mrs. Piquette-Régimbald:** On this point, I wish to draw a very direct link with what Julie was saying. The process of integrating women into the non-traditional trades is truly a long-term undertaking, and must be viewed in this light. This, of course, requires changes in attitude and mentality. The shift must occur on several fronts: among women themselves, among employers, among unions and among the various educational players such as guidance counsellors. The same phenomenon is found in educational institutions and in society in general.

Women face another obstacle. Objectively, they are much less prepared for work than men. This limits their choice of occupation, since they are less educated than men. Certain measures should be used to rectify this problem. The first is re-education. The second is occupational training, which we consider an essential stage for women to enter the labour market, especially in the non-traditional trades.

We see a very direct link between equal access programs, mentioned earlier, and training programs as a complementary

[Text]

programmes de formation comme mesure complémentaire à ces programmes d'accès à l'égalité, dans le but d'orienter les femmes dans les catégories professionnelles qui sont en pénurie de main-d'œuvre ou en expansion.

**Le président:** Que voulez-vous dire par un programme d'accès à l'égalité? Je ne connais pas le terme, excusez-moi.

**Mme Meloche:** C'est un peu l'équivalent à certains égards, au niveau fédéral, aux programmes à l'équité d'emploi. Ce sont des programmes d'accès à l'égalité, c'est la formulation utilisée au Québec.

**Mlle Dearing:** Au niveau fédéral, ce n'est même pas un programme.

**Le président:** C'est un vœu pieux.

**Mme Meloche:** Actuellement, au provincial il y a quand même une loi qui a été adoptée et des choses qui sont mises en place à ce niveau.

**Mlle Dearing:** Ces programmes ou cette loi s'adresse à qui?

**Mme Meloche:** Actuellement, il y a trois différents types de programmes. Il y en a un qui est volontaire, un qui sera installé au niveau des structures gouvernementales et un autre qui, éventuellement, (les règlements ne sont pas encore passés) pourrait prendre la forme d'une obligation contractuelle. C'est-à-dire qu'une compagnie...

**Mlle Dearing:** ... qui a un contrat avec le gouvernement provincial doit s'engager à...

**Mme Meloche:** Oui, c'est ça.

**Mme Piquette-Régimbald:** Parallèlement, nous constatons une augmentation du travail à temps partiel chez les femmes. C'est un phénomène ou une caractéristique des années '80. Nous voyons qu'il y a un nombre de plus en plus grand de travailleuses à temps partiel, justement dans les «ghettos» d'emplois féminins. Dans ce sens-là, on peut dire qu'en 1985 au Québec, à titre d'exemple, les femmes occupaient 70 p. 100 des emplois à temps partiel. Dans ce type de travail, les femmes accaparaient 23 p. 100 du travail par rapport à 7.1 p. 100 pour les hommes.

Un fait est très significatif. Les emplois à temps partiel dans ce milieu de travail appartiennent à 50p. 100 de la main-d'œuvre qui est payée au salaire minimum. Comment peut-on expliquer cette augmentation de travail à temps partiel pour les femmes? Nous avons émis deux hypothèses. La première est celle de la conjoncture du marché du travail: il est de plus en plus difficile de trouver un emploi à temps plein disponible; il y a aussi une espèce de lien à faire par rapport au fait que les femmes qui veulent avoir des enfants ont plus ou moins le choix d'opter pour un travail à temps partiel comme source de revenu et les soins ou l'élevage des enfants.

**Le président:** Est-ce que cette explication ne cloche pas un peu étant donné le fait que le nombre de femmes qui ont des enfants diminue de plus en plus.

**Mme Busque:** Le nombre de femmes qui enfante diminue.

[Traduction]

measure to direct women to occupational categories experiencing growth or a shortage of labour.

**The Chairman:** What do you mean by an equal access program? Please excuse me, but I am not familiar with the term.

**Mrs. Meloche:** It is the equivalent in some respects to job equity programs at the federal level. The term used in Quebec is equal access programs.

**Miss Dearing:** This is not even a program at the federal level.

**The Chairman:** It's a good intention.

**Mrs. Meloche:** At the provincial level today, there is even a law on the books, and mechanisms have been introduced.

**Miss Dearing:** Who is covered by these programs or this law?

**Mrs. Meloche:** There are currently three different types of programs. One is voluntary, another will be introduced into government structures, and a third may (the regulations have not yet been passed) take the form of a contractual obligation. In other words, a company...

**Miss Dearing:** ... which has a contract with the provincial government must make a commitment to...

**Mrs. Meloche:** Yes, that is right.

**Mrs. Piquette-Régimbald:** Similarly, we find an increase in part-time work among women. This is a phenomenon or characteristic of the 1980s. We are seeing an ever-increasing number of part-time female workers, precisely in the female job "ghettos". In 1985 in Quebec, for example, women held 70 percent of all part-time jobs. Women in this category performed 23 percent of all work, compared to 7.1 percent for men.

One fact is very significant. Part-time jobs in this labour sector account for 50 percent of the labour force paid at the minimum wage. What is the explanation for this rise in part-time work by women? We suggest two possibilities. The first is conditions in the labour market: it is increasingly difficult to find a vacant full-time job. Second, there is a certain relationship with the fact that women who want children have the option of combining part-time work as a source of earnings with the care and raising of their children.

**The Chairman:** Is this explanation not a little at odds with the fact that the number of women with children continues to decline?

**Mrs. Busque:** The number of women giving birth is declining.



## [Text]

**Mme Piquette-Régimbald:** Elles essaient justement de combiner travail et enfants. Elles sont peut-être moins présentes sur le marché du travail alors qu'auparavant elles faisaient des enfants, point. Elles n'étaient à peu près pas présentes sur le marché du travail.

**Le président:** Je comprends.

**Mme Piquette-Régimbald:** L'augmentation des femmes sur le marché du travail est de plus en plus grande. Le phénomène était contraire il y a quelque temps.

La caractéristique des emplois à temps partiel est que ce sont des emplois précaires où on retrouve des rémunérations faibles, des possibilités de syndicalisation peu élevées, très restrictions et peu d'avantages sociaux, des heures brisées et non garanties.

Nous recommandons ou suggérons, par rapport à cette situation, d'amender les lois et le code du travail de façon à permettre que les travailleuses à temps partiel aient des avantages équivalents au pro rata des heures de travail. C'est un exemple. On pourrait peut-être établir des normes ou des modalités pour le travail à temps partiel. Par exemple, ces modalités pourraient être au niveau de la sécurité d'emploi, en terme de nombre et de flexibilité des horaires de travail, de l'accessibilité à une formation et peut-être aussi à une accessibilité au travail à temps plein.

Finalement, on pourrait peut-être proposer d'offrir aux travailleurs et aux travailleuses les mêmes options en termes d'accès au travail à temps partiel de sorte que cela soit perçue comme un choix et non pas comme une spécialité des femmes par rapport à ce type de travail.

Conséquemment à ce travail à temps partiel, on a parlé d'emplois précaires et très peu rémunérés. Si on revient à la question de la rémunération des femmes, on constate de plus en plus que celle-ci représente toujours en moyenne 66p. 100 de celles des hommes en 1985. Les femmes détiennent majoritairement des emplois peu rémunérateurs alors qu'on est à même de constater que 80p. 100 des postes à haut revenu sont occupés effectivement par des hommes. Même si les femmes obtiennent des postes équivalents à ceux des hommes, il y a sûrement une différence au niveau du salaire.

Je voudrais peut-être vous sensibiliser au fait que le travail des femmes, contrairement à ce que l'on peut penser dans la société n'est pas un luxe. Il y a deux volets que je voudrais mentionner pour étayer cette problématique. On constate de plus en plus que les femmes contribuent au revenu familial. En 1983, cette contribution s'élevait à 33p. 100 tandis qu'en 1990, on prévoit que 40p. 100 des femmes seront de plus en plus appelées à contribuer au revenu familial. Toujours en prévision de cette période, soit 1990, on peut facilement identifier qu'il y aura seulement 14p. 100 des ménages qui n'auront qu'un seul conjoint comme pourvoyeur financier de la famille d'une part et, d'autre part, on peut ajouter aussi toute la question de la problématique des familles mono-parentales. On sait que 89p. 100 des familles mono-parentales ont une femme comme chef de famille. Ce n'est vraiment pas un luxe, c'est vraiment une nécessité.

Dans ce sens, l'accès des femmes au marché du travail nous apparaît comme la condition sine qua non pour permettre jus-

## [Traduction]

**Mrs. Piquette-Régimbald:** They try to combine work and a family. They may not be as present in the labour market, but before all they did have children. At that point, they were virtually absent from the labour market.

**The Chairman:** I see.

**Mrs. Piquette-Régimbald:** The growth in the number of women in the labour market continues to accelerate. This is the opposite of what occurred some time ago.

Part-time jobs are characterized by poor security, low pay, little or very limited chances of unionization, few social benefits, split shifts, and no guaranteed hours.

To deal with this situation, we recommend or suggest amending the legislation and the labour code to give part-time workers the same benefits, on a pro-rata basis, as full-time workers. This is just one example. Standards or terms for part-time work might be established. These terms might govern job security, number and flexibility of hours of work, access to training, and perhaps access to full-time work as well.

Finally, we might consider offering both men and women the same options for part-time work so this might be seen as a true choice and not a specialty reserved for women.

In referring to part-time work earlier, we cited poor job security and very low pay. Returning to the matter of women's wages, it is increasingly apparent that these still represent 66 percent of men's wages in 1985. Women hold the majority of low-paying jobs, while 80 percent of high-paying jobs are held by men. Even when women obtain positions equivalent to those of men, there is sure to be a difference in wages or salary.

I would like to alert you to the fact that a woman working, contrary to the general belief, is not a luxury. There are two aspects to this problem. A growing number of women contribute to the family income. In 1983, this contribution was 33 percent, while it is predicted that by 1990, 40 percent of women will find it increasingly necessary to contribute to the family income. It is also predicted that by 1990, only 14 percent of all households will rely on just one parent to financially support the family. There is also the thorny problem of single-parent families. We know that 89 percent of single-parent families are headed by a woman. Work is no longer a luxury, it is a necessity.

Thus, we consider access to the labour market for women a sine qua non for economic independence of these same women.

[Text]

temment l'autonomie économique des femmes dans cette perspective.

Il faudrait peut-être remettre en question la segmentation du marché du travail selon les sexes et aussi permettre une équité en matière de formation. Il faut que nous ayons accès à ce marché du travail.

Comme recommandation, on pourrait essayer de jumeler justement les programmes d'accès à l'égalité avec le principe d'un salaire égal pour un travail équivalent.

L'accès des femmes au marché du travail doit rencontrer une autre condition importante, sinon elle pourrait devenir une pure utopie. C'est l'accès aux garderies. De plus, il y a les congés de maternité, les congés parentaux. Aujourd'hui plus spécifiquement, on met l'accent sur les garderies. Dans ce sens, à la Fédération des femmes du Québec, nous préconisons l'implantation d'un réseau universel de garderie accessible à tous et à toutes, contrôlé par les usagers, les usagères, les travailleurs et travailleuses qui oeuvrent à l'intérieur des garderies. Pour nous, cela nous apparaît une problématique vitale.

**Mlle Dearing:** Pouvez-vous nous expliquer ce sujet un petit peu?

**Mme Piquette-Régimbald:** Dans ce sens on préconise différents types de services de garde, que ce soit dans le milieu du travail ou dans le milieu scolaire. Nous ne sommes pas contre le fait que la garde des enfants en milieu familial puisse être instituée mais à la condition que cela puisse être régie par les institutions. Au Québec, nous pensons à l'Office de service de garde entre autres qui pourrait permettre de créer une certaine stabilité pour permettre de juger la qualité du service de garde et pour atteindre un certain standard de qualité.

**Mlle Dearing:** Est-ce que le gouvernement a un rôle à jouer à ce niveau?

**Mme Piquette-Régimbald:** Si l'on peut prendre l'exemple du Québec, entre autres: l'Office des services de garde relève du gouvernement provincial. Elle édicte les règles qui doivent s'appliquer, pour l'établissement des différents services de garderies.

Donc, c'est quand même le gouvernement, à ce moment-là, qui a autorité sur les ratios et la qualité des services sur le nombre d'enfants que l'on peut accueillir dans une garderie et sur les conditions de santé et de sécurité ainsi que sur la formation, des travailleurs et travailleuses en garderie.

**Le président:** Est-ce qu'il y a inspection?

**Mme Busque:** Il y a aussi inspection monsieur le président.

**Le président:** Est-ce que ces inspections sont fréquentes ou est-il très rare qu'une institution de garderie privée serait inspectée?

**Mme Busque:** Les garderies à but lucratif doivent aussi correspondre aux normes de l'Office des services de garde. Par contre, il y a au moins une étude qui a démontré que là où on offre des services dans les garderies à but lucratif, ces services sont généralement de moins bonne qualité parce que avec un objectif de rendre la garderie rentable et avec les limites qui sont très vite atteintes de ce que l'on peut exiger des parents en termes d'argent pour faire garder un enfant...

[Traduction]

We may have to re-examine the issue of segmentation of the labour market by sex and also grant equity in training. We must have access to the labour market.

Another recommendation might be to pair equal access programs with the principle of equal pay for work of equal value.

Access by women to the labour market must also meet another important condition if it is not to become just pie-in-the-sky. That condition is access to day care. Another requirement is maternity and parental leave. Specific emphasis is now placed on day care. We at the Fédération des femmes du Québec favour the establishment of a universal day-care network accessible to all, controlled by the users and those who work in the day-care centres. We consider this a key factor.

**Miss Dearing:** Could you please explain a bit further?

**Mrs. Piquette-Régimbald:** We advocate different types of day-care services, in the work place and in schools. We are not against the use of day-care in private homes, provided this can be regulated by the institutions. In Quebec, the Office de service de garde *Day-Care Service Bureau* is one possible means of creating some stability, evaluating the quality of day-care service, and achieving certain qualitative standards.

**Miss Dearing:** Should the government be involved in this aspect?

**Mrs. Busque:** Using Quebec as an example, the Office des services de garde reports to the provincial government. It issues the rules that apply to the establishment of various day-care services.

Thus, the government retains authority over ratios, quality of service, maximum number of children in a centre, health and safety conditions, and training of day-care workers.

**The Chairman:** Are there inspections?

**Mrs. Busque:** Yes, Mrs. Chairman, there are also inspections.

**The Chairman:** Are these inspections conducted frequently or are private day-care centres rarely inspected?

**Mrs. Busque:** Commercial day-care centres must also meet the standards of the Office des services de garde. However, at least one study has shown that where services are offered in a commercial centre, these are usually of poorer quality because the centre must turn a profit and the limits of what parents can be charged for the care of their children are very quickly reached...

## [Text]

**Le président:** On brutalise un peu les enfants.

**Mme Busque:** Alors, pour faire de l'argent, on économise sur les services, évidemment.

**Le président:** Est-ce que votre présentation se continue ou si l'on pose des questions maintenant?

**Mme Busque:** Bien, on a un certain nombre de chose sur la formation pour commencer...

**Le président:** Si vous n'avez pas terminé, continuez.

Je voudrais tout simplement vous dire que Mademoiselle Dearing m'a écrit sur un petit bout de papier «elles sont pas mal sensationnelles», et j'ai écrit «oui» par dessous. Alors, continuez.

**Mme Piquette-Régimbald:** Alors, nous allons tenter de maintenir cette réputation.

C'est dans ce sens où on ne s'oppose pas peut-être aussi indirectement, pour répondre à votre question, de maintenir les garderies privées à but lucratif mais pourvu qu'elles ne soient pas subventionnées par l'État. C'est pour respecter la liberté de choix des parents.

**Le président:** Vous ne voyez pas la possibilité d'entreprise mixte où le gouvernement et un entrepreneur privé participeront, une association privée et publique où l'entrepreneur assurera la gestion rigoureuse et le partenaire public assurera que les standards soient maintenus?

**Mme Busque:** En réalité, l'on n'utilise pas cette terminologie. La façon dont vous présentez les choses est intéressante. Mais dans les faits, c'est très peu de cette façon que cela se passe. Sous l'autorité des services de garde au Québec un individu ou un groupe d'individus peuvent décider d'ouvrir ou d'offrir des services de garde mais où forcément les règles ou les balises à l'intérieur desquelles ils devront manoeuvrer sont contrôlées par l'Office des services de garde.

**Le président:** Je pensais à une subvention gouvernementale pour les employés. Ceci ne présenterais certains avantages pour les parents et l'entrepreneur de la garderie mais ce qui donnerais un plus grand droit de regard, si vous le voulez, au gouvernement qui serait un participant actif à cette entreprise.

**Mme Busque:** Monsieur le président, on n'a pas évalué ce qui se produirait advenant une hypothèse comme celle que vous soulevez. En fait, elle ne m'apparaît pas totalement différente de ce qui se passe actuellement avec les subventions accordées au pro-rata aux garderies, dépendant du nombre d'enfants, etc. Il faudrait peut-être discuter de ce que vous appelez un plus grand contrôle, de l'État où une plus grande association avec l'État.

**Mme Piquette-Régimbald:** Comme deuxième grande préoccupation, nous avons la formation professionnelle et le virage technologique. Je vais tenter d'accélérer, compte tenu du manque de temps.

On a étayé le fait que les emplois que les femmes occupent majoritairement se caractérisent par une faible rémunération. Par rapport à cela, on voudrais amener aussi le fait que les femmes manquent de mobilité professionnelle. Ceci est du juste à un manque de formation.

## [Traduction]

**The Chairman:** The children are somewhat brutalized.

**Mrs. Busque:** To make money, they obviously cut corners on services.

**The Chairman:** Does your submission continue or may we ask questions now?

**Mrs. Busque:** Well, we have several points on training. To begin...

**The Chairman:** If you haven't finished, then continue.

I would simply like to say that Miss Dearing jotted down "They are quite sensational," and I wrote "yes" under her note. Please, continue.

**Mrs. Piquette-Régimbald:** Well, we will try to maintain that reputation.

In effect, to answer your question, we perhaps are not so indirectly opposed to maintaining private, commercial day-care centres provided they are not subsidized by the government. We must respect parents' freedom of choice.

**The Chairman:** You see no possibility for joint operations, with the government and a private entrepreneur as partners, with the latter providing sound management and the former ensuring that standards are met?

**Mrs. Busque:** In practice, this terminology is not used. Your view of the matter is interesting. But in fact it really doesn't happen that way. Under the authority of Quebec's day-care service, an individual or group of individuals may decide to open a centre or offer day-care services, but the rules or limits within which they must operate are automatically controlled by the Office des services de garde.

**The Chairman:** I was thinking of a government subsidy for employees. This would offer certain benefits for parents and the proprietor of the centre, but at the same time would give the government greater powers of supervision, if you wish, since it would be an active partner in this business.

**Mrs. Busque:** Mr. Chairman, we have not examined what might happen under a plan such as the one you have suggested. In fact, I do not find that it differs totally from the present situation of pro-rata grants to day-care centres, based on the number of children, etc. Perhaps we should discuss what you call greater control by government or closer association with government.

**Mrs. Piquette-Régimbald:** Our second major concern is occupational training and the marked shift in technology. I will try to move along faster since time is short.

We have noted that the jobs generally held by women are characterized by low pay. In connection with this, we should also note that women lack occupational mobility. This is due precisely to a lack of training.



## [Text]

Dans ce sens (Ginette Busque l'avait dit en introduction) la formation nous apparaît comme être la pierre angulaire qui va donner accès au marché du travail. Cet accès et ce maintien au marché du travail va nous donner une autonomie financière. Quand je dis «nous», je pense toujours: «les femmes».

C'est pour cette raison que les programmes de formation, entre autres, qui ont été offerts aux femmes dans le cadre de la planification de l'emploi, tel qui a déjà été stipulé lors de la conférence des premiers ministres de février 1985, ont justement été définis comme inefficaces. Ils sont inefficaces parce que ces programmes de formation débouchent sur des emplois qui sont peu rémunérateurs, traditionnellement réservés aux femmes. Ils faut noter à cet effet que 50p. 100 des femmes en chômage proviennent justement des secteurs d'emplois où on oriente les femmes aux termes de cette formation.

Il y a aussi le fait que ces programmes de formation ne permettent pas d'acquérir des apprentissages de base, ce que l'on appelle des connaissances transférables, tel que par exemple, la science, les mathématiques, la lecture, ces choses-là. Dans un sens ces choses hypothèques sérieusement les perspectives d'emploi des femmes.

**Le président:** Voulez-vous répéter, encore une fois, parce que je veux que cela soit souligné dans le compte-rendu. Quels sont ces domaines de formation qui mènent vers des métiers réservés aux femmes où on obtient pas cette formation dans des habilités transférables?

**Mme Meloche:** Monsieur le président, ce qui arrive actuellement et ce que madame Piquette soulevait, c'est que dans les programmes de la planification de l'emploi, les programmes on a retrouvé les femmes comme entre autres au programmes intégration-réintégration professionnelle. Les secteurs où elles ont été formées, restent des secteurs où elles sont, d'habitudes, majoritairement et d'où elles venaient, elles ont été en chômage une certaine période. A cause d'un tel programme, elles sont retournées dans un secteur comme celui des bureaux et des services.

**Mme Busque:** Et celui de la vente.

**Mme Meloche:** Celui de la vente, aussi. On a pas cherché à l'intérieur de ces programmes. C'est toujours tributaire du type d'entreprise avec qui on a fait affaire. L'on sait que dans le cas, par exemple, de réintégration, on parle de formation par alternance où il y a une partie plus académique et une partie en industrie. Donc cela dépend de l'entreprise avec qui on fait affaire.

Mais il est resté que ce sont des secteurs traditionnels avec les mêmes caractéristiques de types d'emploi que l'on a nommé précédemment.

**Mme Busque:** Et les mêmes limites.

**Mme Meloche:** Avec les mêmes limites.

**Le président:** C'est très important, on ne leur donne pas ce noyau de connaissance de base, l'habileté avec la langue, avec les mathématiques, l'habileté de communiquer, de formuler une pensée, etc.

**Mme Meloche:** C'est exact.

## [Traduction]

As Ginette Busque stated in our introduction, we consider training the cornerstone of access to the labour market. The ability to enter and remain in the labour market will give us financial independence. When I say "us", I mean "women".

This is one reason why the training programs offered to women as part of the Jobs Strategy, as specified at the February 1985 First Ministers' Conference, were deemed ineffective. These training programs led to low-paying jobs traditionally reserved for women. It should be noted that 50 percent of unemployed women have come from the very sectors to which women are directed by this training.

There is also the fact that these training programs do not teach basic knowledge, what is called transferable knowledge, such as science, mathematics, reading, etc. Lack of this knowledge seriously compromises women's employment perspectives.

**The Chairman:** Would you please repeat that, I want it emphasized in the report of proceedings. Which fields of training lead to trades reserved for women and fail to teach transferable skills?

**Mrs. Meloche:** Mr. Chairman, right now, as Mrs. Piquette noted, the Jobs Strategy programs have placed women in programs such as Job Entry/Re-entry. The sectors for which these women were trained are those in which women still dominate, and in which they worked prior to becoming unemployed for some time. Because of such programs, they have returned to sectors such as clerical and service jobs.

**Mrs. Busque:** And sales.

**Mrs. Meloche:** Yes, and sales too. We have not looked closely into these programs. It always depends on the type of firm involved. We know, for example, that in the case of re-entry, an alternating formula is used, with an academic training session and a practical work session. It all depends on the firm involved.

But the fact remains that these have involved traditional sectors with the same job characteristics mentioned earlier.

**Mrs. Busque:** And the same limits.

**Mrs. Meloche:** With the same limits.

**The Chairman:** That's very important, they are not given this core of basic knowledge, language skills, math skills, communication skills, the ability to organize thoughts, etc.

**Mrs. Meloche:** That is right.

## [Text]

**Le président:** ... des choses qui leurs permettraient d'avoir de la mobilité.

**Mme Meloche:** J'irais plus loin que cela. Au niveau de la mobilité si par exemple l'entreprise «X» a donné une formation en commis de bureau ou quoi que ce soit, il y a des chances que le programme ait été axé au niveau des besoins de cette entreprise. Ainsi, lorsque madame Piquette parlait tantôt d'habileté transférable, on ne peut pas en parler à ce moment-là parce que la personne qui a suivie ce programme et qui peut travailler dans cette entreprise, la journée où elle ferme les portes pour une raison ou une autre, elle doit se chercher un emploi. Alors, les habiletés qu'elle a acquises ne sont pas transférables à un autre secteur et même pas, peut-être, d'une entreprise à l'autre.

Aussi il faut souligner, qu'il n'y a aucune accréditation ou reconnaissance par le Ministère de l'éducation du Québec pour les programmes de formation qui sont suivis dans le cadre de ces programmes. Il y a une espèce d'attestation de participation mais il n'y a aucune attestation académique ayant une valeur quelconque en terme de diplôme.

**Mme Piquette-Régimbald:** On aimerait aussi attirer votre attention sur le fait que les critères d'admissibilité de ces programmes de formation dans le cadre de la planification de l'emploi, limitent ou empêchent une réelle participation. Il y a le fait des critères d'admissibilité et il y a aussi les allocations de formation, les allocations pour services de garde, de même que les déplacements de transports qui ne tiennent vraiment pas compte des coûts réels de la vie que les femmes ont à rencontrer dans la vie quotidienne.

Je me permettrai de passer ...

**Le président:** Je m'excuse, madame, vous n'avez que deux minutes. C'est grave mais ...

**Mme Piquette-Régimbald:** Est-ce que je peux me permettre de vous souligner la recommandation, peu importe le secteur?

**Le président:** Oui, madame.

**Mme Piquette-Régimbald:** On aimerait vous proposer d'élaborer ce que l'on appelle un portfolio qui permettrait une reconnaissance des acquis des femmes, tant sur le plan de formation scolaire, que sur le plan de l'expérience.

On aimerait recommander que les programmes de formation soient conçus pour répondre aux besoins particuliers des femmes. Dans ce sens on reprend le point de la nécessité d'avoir des compétences transférables, telles les mathématiques. Nous voudrions que ces programmes de formation soient axés par rapport aux participantes et non par rapport aux employeurs.

L'autre recommandation est de faciliter l'accès des femmes aux programmes de formation en abolissant les présents critères d'admissibilité à ces programmes et augmenter les allocations pour les frais de formation des services de garde et de transport.

On aimerait bien qu'il y ait un focus qui soit mis d'avantage sur l'orientation et la formation scolaire des adolescentes pour pouvoir les aiguiller vers les occupations traditionnellement masculines.

## [Traduction]

**The Chairman:** ... things that would give them some mobility.

**Mrs. Meloche:** I would go even further. With regard to mobility, if company X, for example, has provided training to be an office clerk, or whatever, there is a good chance the program has focused on that firm's needs. So when Mrs. Piquette was speaking of transferable skills a moment ago, she was referring to this type of problem, where the person has received training that allows her to work in that specific firm, but when it goes out of business for whatever reason, she must look for other work. But the skills she has acquired are not transferable to another sector or perhaps even another firm.

It must also be noted that there is no accreditation or recognition of such training by the provincial ministry of education for training received under these programs. There is a certificate of attendance, but no academic certification with any value as a diploma.

**Mrs. Piquette-Régimbald:** We also wish to draw your attention to the fact that the criteria for admission to these training programs under the Jobs Strategy limit or prevent real participation. The criteria for admission, the training and child-care allowances as well as the travel involved make little allowance for the real living costs incurred by women in day-to-day life.

I will take the liberty of moving on to ...

**The Chairman:** I am sorry, madam, but you only have two minutes left. It is serious but ...

**Mrs. Piquette-Régimbald:** Will you allow me to point out our recommendation, regardless of sector?

**The Chairman:** Yes, madam.

**Mrs. Piquette-Régimbald:** We would like to explain in detail what we call a portfolio to grant recognition of the education and experience acquired by women.

We recommend that training programs be designed to meet the special needs of women. We stress again the need for transferable skills, such as mathematics. We would like these training programs to focus on participants' needs, not employers' needs.

The other recommendation is to facilitate access for women to training programs by abolishing the present criteria for admission to these programs and by increasing allowances for training, child-care and transportation costs.

We would like to see greater emphasis on the orientation and education of teenage girls to guide them toward traditionally male occupations.

[Text]

Comme autre recommandation, je me permettrais, toujours dans une perspective d'égalité des femmes et des hommes sur le marché du travail (je vais être très rapide) de mentionner de créer des programmes d'initiation et d'information sur les changements technologiques conçus de façon à rejoindre les femmes pour stimuler leurs intérêts et les aider à prendre le virage technologique; peut-être aussi soutenir d'avantage des programmes de formation préparatoires à l'emploi pour les femmes dans les secteurs de l'avenir.

En dernier lieu, d'articuler de programmes d'accès à l'égalité en incluant des services additionnels pour des femmes dans des métiers non-traditionnels et d'enlever la discrimination dans les conflits et les pratiques de programmes de formation.

Il y a d'autres recommandations pour les femmes déjà à l'emploi mais je me permettrai de laisser cela pour votre lecture.

Pour résumer, je me permettrai de vous dire que l'on juge l'importance de programme de mesures d'accès à l'égalité pour contrer la discrimination systématique dont les femmes font l'objet sur le marché du travail; pour que ces programmes d'accès à l'égalité servent de mesure complémentaire, qu'on ajoute des programmes de formation qui vont dans cette orientation. Il faudrait toujours accorder un salaire égal à un travail équivalent; finalement, implanter un réseau universel de garde-rue.

**Mme Busque:** Est-ce que vous nous permettez quelques secondes de plus parce que je pense que madame Meloche aurait quand même certains points qu'elle voudrait ajouter.

**Le président:** Si j'avais le temps, je vous garderais ici jusqu'à minuit car votre présentation est bien.

**Mme Meloche:** Merci, monsieur le président. Je suis ici comme membre du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail du Québec, un organisme membre de la FFQ.

Il y a juste quelques petits points sur lesquels je voudrais revenir au point de vue pratique. En ce qui concerne les allocations de formation données actuellement dans les différents programmes de la planification de l'emploi, une des questions que le CIAFT avance depuis longtemps est le fait que les allocations actuellement sont données en fonction du statut marital. Cela nous dérange dans le sens que les femmes mariées sont pénalisées au niveau du montant d'argent qu'elles reçoivent, spécialement dans les programmes dispensés par alternance où il y a une partie de leur formation qui se trouve à être du travail en industrie.

Il est important qu'il y ait un nivellage au niveau des allocations. L'autre point dont je voulais faire mention est celui des critères d'accessibilité au divers programmes. Actuellement, un critère, celui d'avoir été absente du marché du travail 24 des 30 dernières semaines, à notre avis, pénalise beaucoup de femmes. D'une part, il les démotive et fait que plutôt d'attendre chez-elles que ça fasse 24 semaines qu'elles ne travaillent pas, elles vont aller se chercher un travail, donc retomber dans une situation précaire d'emploi. Elles pourraient tout à fait se motiver. Je pense spécialement aux femmes qui doivent entrer dans les formations non-traditionnelles. C'est sur ce sujet que mon travail porte particulièrement.

[Traduction]

Another recommendation, again in the context of equality for women and men in the labour market (I will make this short), is to create initiation and information programs on technological change designed to reach women to stimulate their interest and help them follow the shift in technology, and perhaps to further support training programs leading to jobs for women in high-growth sectors.

Finally, equal access programs should be developed, with additional services for women in non-traditional trades, to remove discrimination from training programs.

There are other recommendations for women who already have a job, but I will leave those for you to read.

To summarize, I will say that we consider equal access programs important to counter systematic discrimination against women in the labour market. For these programs to serve as complementary measures, there must also be training programs with this orientation. Equal pay should always be provided for work of equal value, and a universal day-care system must be established.

**Mrs. Busque:** Will you grant us a few seconds more? I think Mrs. Meloche has a few points to add.

**The Chairman:** If I had the time, I would keep you here till midnight, because your submission is good.

**Mrs. Meloche:** Thank you, Mr. Chairman. I am here as a member of the conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail du Québec, which is a member of the FFQ.

There are just a few small points I would like to review from a practical point of view. With regard to the training allowances now offered by various Job Strategy programs, one issue long raised by CIAFT is that these allowances are based on marital status. This disturbs us, since married women are penalized in the amount of money they receive, especially in programs offered in alternation, where part of their training is conducted in the work place.

It is important that allowances be graduated. The other point I wanted to mention is the criteria for admission to the various programs. At present, the requirement that applicants have been out of the labour market for 24 of the last 30 weeks penalizes many women, in our opinion. First, it serves as a disincentive: instead of waiting 24 weeks without work, they look for work, and thus fall right back into a job with no security. They may become completely discouraged. I am thinking in particular of women who must take non-traditional training. My work deals specifically with this subject.



## [Text]

L'autre chose sur laquelle le CIAFT a des inquiétudes, est tout ce qui concerne la privatisation de la formation. On peut de plus en plus constater des glissements d'enveloppes budgétaires de formation professionnelles vers les entreprises privées, que ce soit par le biais de différents programmes.

D'une part, le rôle qu'on semble vouloir donner à l'entreprise nous laisse sceptique, spécialement compte tenu de ce que je vous ai dit précédemment, en ce qui concerne la formation dispensée aux femmes. D'autre part, encore dans la planification de l'emploi, vous avez deux programmes: l'acquisition de compétences et la pénurie de main-d'oeuvre. Ces deux programmes touchent les employés déjà en milieu de travail. Ils touchent des secteurs non-traditionnels aux femmes.

Alors, il ne rejoignent pratiquement pas de femmes . . .

**Le président:** C'est important.

**Mme Meloche:** . . . parce que il n'y a pas de femmes dans le non-traditionnel donc les gens que l'on va perfectionner, seront des hommes. Il serait très important de regarder cela de plus près.

**Le président:** Mesdames vous êtes sensationnelles! Je ne vais pas le nommer mais il y a un autre groupe de femmes qui est venu devant nous mais personne n'a aussi bien présenté la chose que vous. Vraiment, vous êtes très impressionnantes et je vous remercie.

Alors, nous allons suspendre pour cinq minutes.

**The Chairman:** Our next witnesses are from the Assembly of First Nations.

**Mr. Phillip Fontaine, Vice-Chief Assembly of First Nations:** Mr. Chairman, on behalf of the Assembly of First Nations and National Chief, George Erasmus, I wish to thank you for your invitation. The AFN is pleased to have opportunities such as you have afforded us here today to present our concerns and our advice to the Government of Canada. We are confident that you will give full and due consideration to our comments and recommendations in keeping with the concern and energy devoted by the assembly and its staff to the preparation of this presentation.

Historically, national employment and training policies have been geared to the conditions of the mainstream economy. New labour market strategies introduced by the current government are in this respect no different. For the most part, these policies have failed us. In fact, the underlying assimilative philosophy that has been at their foundation has served to weaken the vitality and self-reliance of our people and our communities.

Status and treaty Indians represent a relatively small minority in Canada. In some areas of the country, notably in northern and more remote regions, we are the majority population. Even though we were the original inhabitants of this land and shared its resources and wealth with the settler population, we are this country's most disadvantaged people. Our limited numbers, our relative isolation, our poverty and dependence has not given us a powerful voice in the corridors of national policy making. Committees like yours can help correct this inequity. We would urge, therefore, that the employment and

## [Traduction]

The other thing that concerns CIAFT is the entire issue of privatization of training. There is increasing evidence of training budgets being slipped to private businesses, even if through various programs.

The role to be given private enterprise leaves us sceptical, especially in light of all my earlier remarks on the training provided to women. Also, there are two programs in the Jobs Strategy: acquisition of skills and shortage of labour. Both programs cover people already employed, as well as sectors that are non-traditional for women.

So they hardly reach women at all . . .

**The Chairman:** That is important.

**Mrs. Meloche:** . . . because there are no women in the non-traditional sectors, so the people whose skills will be upgraded are all men. It is vital that we take a closer look at this.

**The Chairman:** Ladies, you were sensational. I won't give any names, but there was another women's group that testified, and no one presented the issue as well as you. You were very impressive and I thank you.

We will now take a five-minute recess.

**Le président:** Nos prochains témoins représentent l'Assemblée des premières nations.

**M. Phillip Fontaine, vice-chef de l'Assemblée des premières nations:** Monsieur le président, je veux vous remercier de votre invitation au nom de l'Assemblée des premières nations et de son chef national, George Erasmus. L'Assemblée est heureuse d'avoir aujourd'hui la possibilité de faire part au gouvernement du Canada de ses préoccupations et opinions. Nous sommes confiants que vous accorderez à nos observations et recommandations une attention égale à l'énergie que notre personnel a investie dans la préparation du dossier.

Par le passé, les politiques nationales d'emploi et de formation ont été conçues en fonction de l'économie générale. Les nouvelles stratégies du marché du travail instaurées par le gouvernement actuel ne sont pas différentes à cet égard. La plupart de ces politiques ont joué en notre défaveur. En fait, la philosophie d'assimilation qui sous-tendait ces politiques a souvent servi à diminuer la vitalité et l'autonomie de notre peuple et de ses collectivités.

Les Indiens inscrits et les Indiens des traités représentent une minorité relativement petite au Canada. Dans certains secteurs du pays, notamment dans le Nord et dans les régions plus éloignées, nous formons la majorité de la population. Même si nous étions les premiers habitants de cette terre et que nous avons partagé ses ressources et ses richesses avec les colonisateurs, nous sommes le segment le plus défavorisé de notre pays. Notre nombre limité, notre isolement relatif, notre pauvreté et notre dépendance ne nous ont pas permis de nous faire entendre avec force en ce qui concerne l'établissement des politiques nationales. Les comités comme le vôtre peuvent contribuer à

## [Text]

training needs of Canada's aboriginal people be accorded special attention in the deliberations of this subcommittee.

To be effective, policies and programs for aboriginal people must start with the realization that our circumstances are different and that we have unique and special needs. Policies of general application, the cornerstone of current federal employment and training policies, that consider aboriginal people as an afterthought or as some program target to be met, simply will not work to the full benefit of Indian peoples. When considering policies for aboriginal people, it also has to be recognized that our aspirations as Indian people differ from mainstream Canadians. As first nations, we are engaged in the struggle to preserve and strengthen the distinctiveness of our society and culture, including our traditional way of life. For us self-government and economic self-reliance are the path for progress and the hope for the future. Good education, relevant training, rewarding jobs and real economic choices for our people and our communities are at the heart of the goals for First Nations. Current policies are not meeting these goals. The task, as First Nations see it, is to adopt the approaches that will be more beneficial to Indian people and our communities. The principal message which we wish to leave with you today is that if government is to respond to our needs and respect and support the aspirations of First Nations, a dramatic break with current approaches is necessary.

What is required is a new set of arrangements that enable programs and services to be structured to the circumstances and goals of Indian people across the country. These new arrangements should be worked out directly with Indian governments as equal partners, either through bilateral agreements with the federal government or multilateral agreements that include provincial governments.

The result of these new arrangements should lead to First Nations and their institutions exercising control and direction over programs and initiatives that are intended to assist and benefit Indian people.

Experience has shown that where Indian jurisdiction and control has been reorganized—local control of education being the most classic example—the record of achievement and success is much higher than when government has tried to do the job for us.

I said above that the circumstances and needs of Indian people are unique. Let me highlight some of these difference because they help to reinforce why the AFN is calling for special measures and aboriginal employment and training to be a high priority of the national agenda.

## [Traduction]

corriger cette injustice. Nous réclamons donc que les besoins en emploi et en formation des autochtones du Canada reçoivent une attention particulière dans le cours des délibérations du présent comité.

Si l'on veut élaborer des politiques et des programmes efficaces pour les autochtones, il faut d'abord prendre conscience que notre situation est différente et que nous avons des besoins tout à fait particuliers. Les politiques d'application générale, pierre d'angle des politiques actuelles du gouvernement fédéral en matière d'emploi et de formation, visent à étudier les besoins des autochtones après coup ou à considérer ces besoins comme une cible; elles ne peuvent tout simplement pas profiter pleinement aux peuples indiens. Dans l'étude des politiques destinées aux autochtones, il faut reconnaître que nos aspirations d'Indiens diffèrent de celles de l'ensemble des Canadiens. À titre de premières nations, nous combattons pour sauvegarder et renforcer le caractère distinct de notre société et de notre culture, et notamment notre mode de vie traditionnel. L'autonomie politique et financière représente pour nous la voie du progrès et l'espoir. Une bonne instruction, une formation adéquate, des emplois rémunérateurs et des choix économiques réels pour notre peuple et nos collectivités sont au cœur des objectifs des premières nations. Les politiques actuelles n'atteignent pas ces buts. Ce qu'il faudrait faire, selon les Premières nations, c'est adopter des formules qui profiteront davantage aux personnes et aux collectivités indiennes. Voici l'essentiel du message que nous souhaitons vous transmettre aujourd'hui: si le gouvernement veut répondre à nos besoins en respectant et en appuyant les aspirations des Premières nations, il devra opérer une coupure radicale avec son approche actuelle.

Il faut mettre en place un nouvel ensemble de modalités qui permettront d'adapter la structure des programmes et des services à la situation et aux buts de la population indienne de tout le pays. Ces nouvelles modalités devraient être mises au point avec la collaboration directe des gouvernements indiens, traités en partenaires égaux, soit par le biais d'ententes bilatérales avec le gouvernement fédéral, soit par des ententes multilatérales auxquelles prendraient également part les gouvernements provinciaux.

Ces nouvelles ententes permettraient aux Premières nations et à leurs institutions de contrôler et d'orienter les programmes et les initiatives conçus pour aider les peuples indiens.

On a constaté par le passé que dans les cas où la compétence et le contrôle des Indiens ont été privilégiés—le contrôle local de l'éducation en est l'exemple le plus classique—le degré de réussite est beaucoup plus élevé que dans les cas où le gouvernement a essayé de faire les choses à notre place.

J'ai mentionné plus haut que la situation et les besoins des Indiens sont uniques. Permettez-moi de faire ressortir certaines de ces particularités parce qu'elles permettront de mieux comprendre pourquoi l'Assemblée des Premières nations réclame des mesures spéciales et demande que le gouvernement fasse de l'emploi et de la formation des autochtones une priorité nationale.

## [Text]

Status and treaty Indians number approximately 350,000 or about 1.5 per cent of the Canadian population. Only about 30 per cent of this number live in industrial urban settings, the rest live in rural, remote and northern regions.

Indian fertility rates are twice the national average; and already more than 50 per cent of Indian people are under the age of 20, compared with 32 per cent for Canada; Indian communities are in the throws of a "baby boom" that will be felt over the next few years. The segment of the Indian population aged from 15 to 64 years is expected to reach 284,000 by 1986. The Indian employment rate is 38 per cent compared to 60 per cent for Canadians. Labour participation is at 46 per cent for Indians, 65 per cent for Canadians. Nineteen per cent of the Indian population have some post-secondary education; that is half the national average. Unemployment rates in many reserve communities regularly reach 90 per cent.

Most First Nation economies are less than stable, offering mainly seasonal or part-time, low-paying employment, and characterized by both chronic, and cyclical unemployment. Employment levels for our women and young people are the lowest in Canada.

Women are particularly affected. In major urban centers almost half of all aboriginal families are headed by women who are single parents. This represents a very special area of attention. Overall, the growth of the aboriginal labour force continues and accelerates, and exceeds by far the capacity of the First Nation economies to create new jobs. Without attention, particularly to specific requirements of women and youth, including child care, basic skills training and literacy and education, the negative influences on the aboriginal labour force will continue to predominate.

In sum, this data indicates that Indian people face a crisis of education, training and employment that is of enormous magnitude, and the situation threatens to worsen considerably if corrective measures are not taken.

At the same time as these conditions prevail in First Nation communities, the Canadian labour force grows at a slower rate, fewer young people are entering, and the reliance on the education system, particularly the post-secondary level, to produce new workers increases. Clearly, in addition to the socio-economic disparities between First Nations and the rest of Canada, basic characteristics of the First Nations' population and labour force are at major variance as well.

It has not always been so. As recently as the 1930's—economic depression can be a great leveler—many First Nations

## [Traduction]

Le nombre des Indiens inscrits et des Indiens des traités s'élève à environ 350 000, ce qui représente environ 1,5 p. 100 de la population canadienne. À peine 30 p. 100 d'entre eux vivent en milieu urbain industriel, les autres habitant des régions rurales, éloignées et nordiques.

Le taux de fécondité chez les Indiens est deux fois plus élevé que la moyenne nationale; déjà, plus de 50 p. 100 des Indiens sont âgés de moins de 20 ans, alors que cette proportion n'est que de 32 p. 100 pour l'ensemble du Canada. Les communautés indiennes connaissent une véritable explosion démographique dont les effets se feront sentir au cours des prochaines années. Selon les prévisions, le segment de la population indienne qui est âgé de 15 à 64 ans atteindra les 284 000 personnes d'ici 1986 (sic). Le taux d'emploi chez les Indiens est de 38 p. 100, alors qu'il est de 60 p. 100 pour l'ensemble des Canadiens. Le taux d'activité est de 46 p. 100 chez les Indiens et de 65 p. 100 chez l'ensemble des Canadiens. À peine 19 p. 100 de la population indienne a fait des études postsecondaires, ce qui correspond à la moitié de la moyenne nationale. Sur bien des réserves, le taux de chômage atteint régulièrement 90 p. 100.

La plupart des communautés faisant partie des Premières nations ont une économie peu stable, caractérisée par des emplois essentiellement saisonniers, à temps partiel et mal rémunérés ainsi que par un chômage à la fois chronique et cyclique. Les niveaux d'emploi des femmes et des jeunes chez nous figurent parmi les plus faibles du Canada.

Les femmes sont particulièrement touchées. Dans les grands centres urbains, près de la moitié des familles autochtones sont des familles monoparentales dirigées par des femmes. Cette réalité nécessite une attention toute particulière. La croissance de la population active autochtone se poursuit et s'accélère, dépassant de beaucoup la capacité de créer de nouveaux emplois qu'ont les économies des Premières nations. À moins qu'on n'accorde toute l'attention nécessaire particulièrement aux besoins spécifiques des femmes et des jeunes, ce qui comprend les services de garde d'enfants, la formation dans les compétences de base, l'alphabétisation et l'éducation, les répercussions défavorables de cet état de choses sur la population active autochtone continueront à prédominer.

Ces statistiques indiquent en somme que la population indienne traverse une crise extrêmement grave sur les plans de l'éducation, de la formation et de l'emploi. La situation risque d'empirer considérablement si on ne prend pas les mesures correctives qui s'imposent.

Pendant que les communautés des Premières nations sont confrontées à cette conjoncture, le rythme de croissance de la population active canadienne, lui, *ralentit*: moins de jeunes gens arrivent sur le marché du travail et la formation de nouveaux travailleurs dépend de plus en plus du système d'éducation, particulièrement au niveau postsecondaire. Il est évident qu'outre les disparités socio-économiques qui existent entre les Premières nations et le reste du Canada, les caractéristiques fondamentales de la population des Premières nations et de la population active en général sont très différentes.

Mais il n'en a pas toujours été ainsi. Il suffit de remonter aux années 1930—la dépression économique peut avoir un



## [Text]

were involved in resource-based economies and industries, such as logging, fishing, rail and maritime shipping, farming, ranching, in addition to traditional economic activities. As Canadian industries and commerce became more and more centralized, First Nations became economically isolated and capital for development ever more scarce.

Economic development resources have been decreasing for years, even in the face of repeated statements from the federal government emphasizing upon economic development for First Nations communities, statements which prevail today. The truth is, the reductions of federal expenditures, the low-grade tinkering with programs which has become traditional at the Department of Indian and Northern Affairs and others, have had no appreciable positive impact on our employment conditions.

Until the Government of Canada gives constitutional recognition to First Nations self-government and other rights, principally in lands and resources, First Nations will remain economically hamstrung, with no base for development, unable to break the self-fulfilling cycles of unemployment and poverty.

It should be clearly understood that the fundamental differences between aboriginal and national economic conditions demand a much more co-ordinated approach to First Nations employment, training and economic development needs. When one considers that something of the order of 25 per cent of new labour market entrants on the prairies over the next 5 to 10 years will be of aboriginal origin, there can be no doubt that much more serious attention and effort is required on the part of government policy-makers and program managers. The negative social and financial consequences to all of Canadian society of merely maintaining the status quo will be immediate and extensive.

Indian and Northern Affairs is not alone in the federal area of responsibility. Employment and Immigration Canada, principally by way of the Canadian Jobs Strategy, has abdicated considerable responsibility in the area of training and human resource development.

The Skill Investment component is largely inappropriate for the predominantly small, service-sector business found in most First Nation communities. Young people and women hoping to make use of the Job Entry component must too often leave their communities. The Job Development component is inappropriate for most small First Nation businesses which employ less than three persons.

Furthermore, the picture of skill shortages portrayed by CEIC labour market data are irrelevant to First Nations'

## [Traduction]

effet très égalisateur—pour retrouver les Premières nations participant à des économies et à des industries fondées sur l'exploitation des ressources naturelles: l'abattage du bois, la pêche, le transport par rail et le transport maritime, l'agriculture et l'élevage, en plus de leurs activités économiques traditionnelles. Au fur et à mesure que les industries et le commerce canadiens devenaient plus centralisés, les Premières nations se retrouvaient isolées économiquement et le capital nécessaire à leur développement se faisait de plus en plus rare.

Les ressources consacrées au développement économique diminuent depuis des années, en dépit des déclarations répétées du gouvernement fédéral au sujet de l'importance du développement économique des communautés des Premières nations, déclarations qui ont cours aujourd'hui. En réalité, la réduction des dépenses fédérales, le tripotage mesquin des programmes qui est devenu monnaie courante au ministère des Affaires indiennes et du Nord comme dans d'autres ministères, n'ont eu aucun impact positif appréciable sur nos conditions d'emploi.

Tant que le gouvernement du Canada n'accordera pas une reconnaissance constitutionnelle au droit des Premières nations de s'auto-gouverner et à nos autres droits, principalement en ce qui a trait au territoire et aux ressources naturelles, les Premières nations resteront handicapées sur le plan économique, dépourvues d'une base de développement et incapables de rompre le cycle du chômage et de la pauvreté.

Il faut bien comprendre que les différences fondamentales entre la conjoncture économique de l'ensemble du pays et celle qui existe dans les collectivités autochtones commandent une approche beaucoup plus coordonnée face aux besoins des Premières nations en ce qui concerne l'emploi, la formation et le développement économique. Quand on songe qu'au cours des cinq ou dix prochaines années, environ 25 pour 100 des nouveaux arrivants sur le marché du travail dans les Prairies seront d'ascendance autochtone, il ne fait aucun doute que les élaborateurs de politiques et les gestionnaires des programmes au gouvernement doivent consacrer beaucoup plus d'attention et d'efforts à la situation. Le simple maintien du statu quo aurait des conséquences négatives immédiates et considérables sur le plan social et financier, pour l'ensemble de la société canadienne.

Le ministère des Affaires indiennes et du Nord n'est pas le seul responsable à cet égard au gouvernement fédéral. Emploi et Immigration Canada, principalement par l'application de sa Planification de l'emploi, a abdiqué une part considérable de ses responsabilités dans le domaine de la formation et du développement des ressources humaines.

Le programme *Acquisition de compétences* est foncièrement inadapté aux entreprises du secteur des services, majoritairement petites, que l'on trouve dans la plupart des collectivités des Premières nations. Les jeunes et les femmes qui veulent se prévaloir du programme *Intégration professionnelle* doivent trop souvent quitter leur communauté. Quant au programme *Développement de l'emploi*, il ne convient pas à la plupart des petites entreprises des Premières nations, qui emploient moins de trois personnes.

Qui plus est, le profil des pénuries de compétences dressé à partir des statistiques sur le marché du travail de CEIC ne

**[Text]**

labour markets the skill shortages identified by the Department do not correspond to the shortages in Indian communities. Hence the training offered is inappropriate or unavailable, and ineffective in either case. The emphasis placed upon private sector, employer-based training is largely irrelevant to First Nation economies in which the private sector employers are few and far between. As a consequence, much fewer training resources are reaching First Nations.

The Innovations program is severely out of step with the pace of development in First Nations economies; the Community Futures program is virtually unknown and inaccessible by First Nations. In fact, only 4 per cent of reserves are in areas targeted by CEIC.

I must explain to the subcommittee that these observations and criticisms are based to a considerable extent upon information from First Nations and similar subjective information. Employment and Immigration has yet to produce either preliminary or comprehensive program evaluations with respect to CJS, and hard data is simply not available to us.

**The Chairman:** We know. I have been asking for it?

**Mr. Fontaine:** You have?

**The Chairman:** Yes.

**Mr. Fontaine:** That makes two parties that are asking for similar information.

First Nations have long been calling for more and better integration of programs and resources by DIANA, CEIC, and DRIE; until the fragmentation of the employment, training and economic development programs of the federal government is remedied, First Nations economies will remain weak. At a special meeting of the AFN Confederacy of Nations, held in May, 1986, a resolution was adopted which set out the following recommendations concerning training:

1. Training to be effective at the community level must be locally directed by parental involvement and under the jurisdiction of First Nations' governments.
2. Training to be locally and regionally effective must be community based rather than nationally designed and remotely administered.
3. Training programs to be effective for Indians should be in one agency under the control of Indian governments.
4. This training agency should be adequately funded.

**[Traduction]**

s'applique pas au marché du travail des Premières nations, les domaines dans lesquels le Ministère a relevé une pénurie de main-d'œuvre qualifiée ne correspondant pas aux secteurs de pénurie constatés dans les communautés indiennes. Par conséquent, la formation offerte est soit inappropriée, soit impossible à obtenir, et donc inefficace dans les deux cas. L'accent qui est mis sur la participation du secteur privé, la formation offerte par l'employeur, ne trouve à peu près pas de résonance dans l'économie des Premières nations, les employeurs du secteur privé y étant très rares. À cause de ces facteurs, très peu de ressources de formation profitent en fait aux Premières nations.

Le programme national *Aide à l'innovation* est pour sa part absolument inadapté au rythme de développement des économies des Premières nations; quant au programme *Développement des collectivités*, il est à toute fin pratique inconnu des Premières nations et leur est inaccessible. À peine 4 pour 100 des réserves se trouvent dans des régions visées par ces programmes de la CEIC.

Je dois expliquer au Comité que les observations et les critiques que je viens de formuler se fondent essentiellement sur des renseignements recueillis auprès des Premières nations et sur d'autres sources d'information également subjectives. Jusqu'à maintenant, Emploi et Immigration n'a produit aucune évaluation préliminaire ou globale des programmes relevant de la Planification de l'emploi, et nous ne disposons donc d'aucune donnée objective.

**Le président:** Nous le savons. J'en ai demandé une.

**M. Fontaine:** Vraiment?

**Le président:** Oui.

**M. Fontaine:** Alors, nous sommes deux à demander les mêmes renseignements.

Depuis longtemps, les Premières nations réclament une meilleure coordination des programmes et des ressources d'AIN, de la CEIC, et du MEIR. Tant que l'on n'aura pas remédié à cette fragmentation des programmes d'emploi, de formation et de développement économique offerts par le gouvernement fédéral, l'économie des Premières nations demeurera faible. Lors d'une réunion extraordinaire de la Confédération des Nations de l'Assemblée des Premières nations qui a eu lieu en mai 1986, on a adopté une résolution énonçant les recommandations suivantes en ce qui concerne la formation.

1. Pour être efficace au niveau communautaire, la formation doit être dirigée sur place grâce à la participation des parents et relever de la compétence des gouvernements des Premières nations.
2. Pour être efficace à l'échelle locale et régionale, la formation doit être axée sur la collectivité et non conçue à l'échelle nationale et administrée loin des collectivités.
3. Pour être efficace auprès des Indiens, les programmes de formation doivent relever d'un organisme contrôlé par les gouvernements indiens.
4. Cet organisme de formation doit être subventionné de façon suffisante.

## [Text]

5. Bands should not have to compete with municipalities for inclusion in training programs and funding.

6. Indians should be sufficiently represented on advisory boards so that their employability needs are met in a cultural and social specific manner.

7. Employment and training needs on reserves are not responded to in plans for training since unemployment statistics are not representative in CEIC assessments.

In July 1986 the Assembly of First Nations submitted a brief to the Forget Commission of Inquiry on Unemployment Insurance, entitled "Words are Not Enough", which detailed extensively the nature of unemployment in First Nations economies, and included extensive recommendations from the AFN on the future shape and scope of the Unemployment Insurance Program. I would urge you, Mr. Chairman, to instruct your research staff to obtain this brief for the consideration of this committee to supplement my presentation here today. We outlined to Commissioner Forget in detail our views on the future of the Unemployment Insurance Program as a basis for a comprehensive income support program, and in turn an integral element of the economic development program matrix.

The AFN, following an extensive review of the Report of the Study Team on Indian Education to the Nielsen Task Force, adopted a comprehensive policy with respect to elementary, secondary and post-secondary education. This policy stresses First Nation control and management of education programs and institutions, and the federal responsibility for providing adequate resources. First Nation governments are best equipped to provide the necessary links between education and training geared to communities' economic goals.

Education and training and human resource development, directed and managed by and for First Nations, are keys to the economic development and well-being of our communities. We cannot effectively govern without these keys.

As I am sure you know, we plan for the future of our children's children's children, and it is our responsibility to preserve our lands, resources and ways of life for our future generations. A better understanding of our philosophy of life would benefit all Canadians—and we would be pleased to teach you what we know. Thank you again, Mr. Chairman, for the opportunity to appear here today. We will do our best to answer any questions you or your colleagues may have.

## [Traduction]

5. Les bandes indiennes ne doivent pas être en concurrence avec les municipalités en ce qui concerne les programmes de formation et les subventions.

6. Les Indiens doivent être suffisamment représentés aux conseils consultatifs afin que leurs besoins sur le plan de l'aptitude à l'emploi soient comblés d'une façon adaptée à leur culture et à leur société.

7. Les plans de formation ne répondent pas aux besoins d'emploi et de formation des Indiens vivant sur les réserves car les statistiques sur le chômage contenues dans les évaluations de la CEIC ne sont pas représentatives.

En juillet 1986, l'Assemblée des Premières nations a présenté un mémoire à la Commission Forget—la Commission d'enquête sur l'assurance-chômage. Intitulé «Words are Not Enough», ce mémoire décrivait d'une façon détaillée et approfondie la nature du chômage dans l'économie des Premières nations et incluait de nombreuses recommandations de l'Assemblée des premières nations au sujet de la structure et de la portée futures du régime d'assurance-chômage. Je vous invite vivement, Monsieur le président, à demander à vos chercheurs d'obtenir ce mémoire afin de le soumettre à l'examen de votre comité, pour compléter mon exposé d'aujourd'hui. Nous avons exposé en détail au Commissaire Forget notre point de vue sur l'avenir du régime d'assurance-chômage, qui devrait à notre avis être le fondement d'un programme global de soutien du revenu, et donc faire partie intégrante d'un schéma de programme de développement économique.

Après un examen approfondi du Rapport du groupe d'étude sur les programmes destinés aux autochtones au Groupe de travail Nielsen, l'Assemblée des Premières nations a adopté une politique globale en ce qui concerne l'éducation primaire, secondaire et postsecondaire. Cette politique met l'accent sur le contrôle et la gestion des programmes et des établissements d'enseignement par les Premières nations et sur la responsabilité qui incombe au gouvernement fédéral de fournir des ressources suffisantes. Les gouvernements des Premières nations sont les mieux placés pour assurer que l'éducation et la formation sont axées sur les buts économiques de leurs collectivités.

L'éducation, la formation et le développement des ressources humaines, orientés et gérés par et pour les Premières nations, sont les clés du développement économique et du bien-être de nos collectivités. Sans ces clés, nous ne pouvons pas gouverner efficacement.

Comme vous le savez sans doute, nous voulons assurer l'avenir de nos enfants, de nos petits enfants et de leurs descendants, et nous avons la responsabilité de préserver notre territoire, nos ressources et nos modes de vie pour les générations futures. Une meilleure compréhension de notre philosophie de vie serait bénéfique pour tous les Canadiens et nous serions ravis de vous enseigner ce que nous savons. Je vous remercie encore une fois, Monsieur le président, de nous avoir donné l'occasion de prendre la parole ici aujourd'hui. Nous répondrons de notre mieux à toutes les questions que vous-même ou vos collègues voudrez nous poser.



[Text]

**The Chairman:** Do you have a copy of the brief which was submitted to the Forget Commission?

**Mr. Ted Montour, Policy Analyst, Assembly of First Nations:** Yes.

**The Chairman:** In the report of the Special Senate Committee on Youth, essentially the same recommendations you have put before this committee are contained. One of the things that happens in the Senate is that it makes reports, it recommends certain action, but nothing happens at times, but eventually something happens or bits of recommendations get put into existence. This is a process of eroding stones with drops of water. Miss Dearing was researcher to that committee and took a great part in writing that report. I am telling you this so you will know you are in front of a sympathetic audience. We will now proceed to questions. Your case is very good, it stands up, but it is useful for white readers to see it tested and have it stand up.

**Miss Dearing:** I want to make sure I understand the demographic realities we are talking about. When we were doing research for the youth committee we were told that, demographically speaking, the problem of youth unemployment will go away because there will be fewer and fewer younger people going into the labour force.

Whether you agree with that for policy purposes is another story, but what you seem to be telling me is that that may well be the reality for the rest of the Canadian population, for aboriginal people the converse is true, that your demographic situation is such that more and more young people will come on to the labour market and will need more employment opportunities.

Am I right?

**Mr. Fontaine:** I will call on Mr. Montour to respond to your question.

**Mr. Montour:** What you are saying is correct. In fact, that is what we pointed out, that the trends with respect to the aboriginal population, particularly with respect to the aboriginal youth, and also because of the trend of the employable population do run counter to national trends.

**Miss Dearing:** So we are facing a big problem because the current government policy is such that because overall unemployment rates have been reducing, less money has been allocated to employment and training programs, and it is less of a priority because of this. But the way that will affect you is that at a time of most need fewer funds will be available. Is that right?

**Mr. Montour:** In essence, yes. I think I would more likely characterize it as being at a time of increasingly more urgent need. The need is great now, greater than it has been historically. What we are pointing out is that it will become more acute, more damaging and more people will be affected as time goes on, as long as the status quo is maintained.

[Traduction]

**Le président:** Avez-vous un exemplaire du mémoire qui a été présenté à la Commission Forget?

**M. Ted Montour, analyste des politiques, Assemblée des Premières nations:** Oui.

**Le président:** Le rapport du Comité sénatorial spécial sur la jeunesse renferme essentiellement les mêmes recommandations que celles que vous nous avez présentées. Vous connaissez peut-être la façon de fonctionner du Sénat; nous rédigeons des rapports, recommandons certaines mesures, et il arrive que cela ne donne rien. Mais parfois aussi, des éléments de ces recommandations sont mis en application. C'est un processus fort lent qui exige beaucoup de patience. M<sup>lle</sup> Dearing a été recherchiste pour ce comité et a participé considérablement à la rédaction du rapport que j'ai mentionné. Je vous explique ces choses pour que vous sachiez que vous êtes devant un auditoire gagné à votre cause. Nous passerons maintenant aux questions. Votre argumentation est très solide, elle se tient, mais il est utile pour des lecteurs non Indiens de la voir résister quand elle mise à l'épreuve.

**Mlle Dearing:** Je veux être certaine de bien comprendre les réalités démographiques dont vous avez parlé. Lorsque nous faisons des recherches pour le Comité sénatorial spécial sur la jeunesse, on nous a dit que le problème du chômage des jeunes disparaîtrait, pour des raisons démographiques, étant donné que de moins en moins de jeunes viendraient se joindre à la population active.

On peut être d'accord ou non avec cette thèse, pour des raisons de politique; mais ce que vous semblez dire, c'est que si cela est vrai pour le reste de la population canadienne, c'est l'inverse qui est vrai dans le cas des autochtones. Votre situation démographique est telle que de plus en plus de jeunes viendront s'intégrer au marché du travail et il faudra donc plus de débouchés.

Est-ce que je me trompe?

**M. Fontaine:** Je demanderais à M. Montour de répondre à votre question.

**M. Montour:** Ce que vous dites est exact. En fait, c'est justement ce phénomène que nous avons signalé, que les tendances en ce qui concerne la population autochtone, et particulièrement la jeunesse autochtone, vont effectivement à l'encontre des tendances nationales. Cela est également dû aux tendances notées dans la population apte à l'emploi.

**Mlle Dearing:** Nous sommes donc devant un problème de taille parce que la politique actuelle du gouvernement consiste à réduire les sommes consacrées aux programmes d'emploi et de formation, parce que dans l'ensemble les taux de chômage diminuent et que ces secteurs deviennent donc moins prioritaires. Cependant, cette réduction des crédits aura des répercussions négatives pour vous du fait qu'au moment où vous en aurez le plus besoin, il y aura moins de fonds. Est-ce exact?

**M. Montour:** Oui, pour l'essentiel. Je crois qu'il serait plus exact de décrire cette période comme étant un moment où les besoins deviendront de plus en plus urgents. Il existe à l'heure actuelle des besoins énormes, plus importants que jamais par le passé. Ce que nous voulons souligner, c'est que ces besoins deviendront de plus en plus criants, plus dommageables et que

[Text]

**Mr. Fontaine:** Statistically speaking, almost 50 per cent of Indian youth are under the age of 20. The situation for aboriginal youth, in comparison with the youth of the rest of the Canadian population, is dramatically different. That is why we are arguing that special measures be instituted to address the particular problems of Indian youth.

**Miss Dearing:** Again referring to the Special Senate Committee on Youth, we heard that there are schools in which the curriculum had been developed by natives for natives to reflect not only the general Canadian history, but specific accomplishments, achievements and contributions of Native Canadians. We were told of many success stories with that kind of education.

We also heard from witnesses before this committee from the Association of Canadian Community Colleges, and a professor from Confederation College, who told us that that college had success with curriculum developed in association with native people to try to reflect the realities of their life and their needs and to give them support in their community.

A potential problem I see with trying to expand this sort of model is that the provinces and the federal government will have to be giving up control, not only over money, but also over what is taught, where it is taught and to whom it is taught.

I am in total agreement with your brief in terms of the needs you identify and what has to be done. It is clear that you know best what your people need.

How can you convince the federal government and the provinces that that is so? How can you convince them to give up control and power? How can you tell them and convince them that you will be providing programs that are in the interest of the whole nation and that you will give the same quality of training and employment opportunities to your people as could the provinces and the federal government?

**The Chairman:** They will start by claiming you cannot. How will you convince them that you can? I do not doubt that you can, but how will you convince them of that?

**Mr. Fontaine:** I will try and answer one part of that question and I will call on either Mr. Montour or Mr. Kaufman to add to my response.

It is important that this issue be considered in an historical context. The Indian people have not had a good experience with education, generally. There have been a variety of attempts undertaken by both the government and its agents, be they the churches or others, that have failed miserably. Our experiences with the industrial school system, boarding schools and residential schools have clearly not worked and they have

[Traduction]

de plus en plus de gens seront touchés au fur et à mesure que le temps passera, tant que le status quo durera.

**M. Fontaine:** Si l'on en croit les statistiques, près de 50 p. 100 des jeunes Indiens ont moins de 20 ans. La situation des jeunes autochtones diffère radicalement de celle du reste de la jeunesse canadienne. C'est pourquoi nous préconisons l'institution de mesures spéciales qui remédieraient aux problèmes particuliers des jeunes autochtones.

**Mlle Dearing:** Pour, revenir encore une fois au Comité sénatorial spécial sur la jeunesse, nous avons appris à ce moment-là que, dans certaines écoles, des autochtones avaient élaboré eux-mêmes le programme pour les élèves autochtones, en mettant en valeur non seulement l'histoire de l'ensemble des Canadiens, mais également les réalisations, les réussites et les contributions de mesurés autochtones. On a fait état devant le Comité de nombreux cas où ce genre d'éducation a donné d'excellents résultats.

Le comité a également entendu le témoignage des représentants de l'Association des collèges communautaires du Canada et d'un professeur du Confederation College. Ils nous ont appris que ce collège avait mis au point un programme de concert avec des autochtones. Ce programme conçu pour refléter les réalités de la vie des autochtones, ainsi que leurs besoins, et pour favoriser leur soutien par la collectivité, a remporté beaucoup de succès.

À mon avis, un problème qui risque de se poser si on veut étendre cette formule est que les provinces et le gouvernement fédéral devront renoncer à exercer un contrôle non seulement sur l'argent, mais aussi sur ce qui est enseigné, où et à qui.

Je souscris entièrement à votre mémoire en ce qui concerne les besoins que vous avez cernés et les solutions que vous proposez. Il est évident que vous connaissez mieux que quiconque les besoins de vos gens.

À présent, comment faire pour en convaincre le gouvernement fédéral et les provinces? Comment pouvez-vous les convaincre de renoncer à une partie de leur contrôle et de leur pouvoir? Comment leur dire et les persuader que vous offrirez des programmes qui seront bénéfiques pour l'ensemble de la nation et que vous assurerez à vos gens une formation et des possibilités d'emploi de la même qualité que les provinces et le gouvernement fédéral?

**Le président:** Ils commenceront par prétendre que vous ne pouvez pas. Comment ferez-vous pour les convaincre que vous pouvez? Je ne doute pas que vous pouvez, mais comment ferez-vous pour les en convaincre?

**M. Fontaine:** Je tenterai de répondre à une partie de cette question et je demanderai à M. Montour ou à M. Kaufman de compléter ma réponse.

Il est important de considérer cette question dans son contexte historique. De façon générale, les Indiens n'ont pas eu une bonne expérience en ce qui concerne l'éducation. Il y a eu diverses tentatives d'entreprises tant par le gouvernement que par ses agents, qu'il s'agisse de églises ou d'autres intermédiaires, qui ont échoué lamentablement. En ce qui nous concerne, le système des écoles industrielles, des internats et des

[Text]

been to the detriment of our people. In recent years, there has been an attempt to move away from the assimilation approach because the federal government, particularly the Department of Indian Affairs and Northern Development, understands clearly that their success record has not been great. The movement towards locally-controlled education programs has proven that they are the answer to the present dilemma. Statistically, that story can be told, namely, that where Indian people have had an opportunity to control and manage their education programs, their kids are performing better; we have more graduates from high school; and we have more of our young people going onto post-secondary institutions, universities, community colleges, and so forth. I do not think it is true that we will have much of a fight from the Department of Indian Affairs in terms of supporting that kind of movement. We understand that the provinces are responsible for education, but we think that they understand that the only direction to take in this regard is to support the movement to locally-controlled education programs.

**Miss Dearing:** But they would have to be giving up more and more financial resources.

If I were to take your recommendations and add to them—for example, recommendation number one on page 7, which states:

Training to be effective at the community level must be locally directed by involvement and under the jurisdiction of First Nations' governments.

That takes the responsibility for training away from the provinces, where it traditionally is, to the First Nations. Presumably, you will need funding for that. Am I right?

**Mr. Fontaine:** Yes. However, I have one clarification on that point. Traditionally, it has not been through the provinces, it has been through the federal government through the Department of Indian Affairs.

**Miss Dearing:** Okay. Thank you for clarifying that.

**Mr. Fontaine:** With your kind permission, I will ask Mr. Kaufman to add to my response concerning the question of Indian control of education and training programs.

**Miss Dearing:** Thank you.

**Mr. Jay Kaufman, Policy Adviser, Assembly of First Nations:** You asked why the federal and provincial governments should be convinced about this.

**Miss Dearing:** I see why they should be convinced, but how?

**The Chairman:** Not why, how.

**Mr. Kaufman:** How?

**The Chairman:** How.

[Traduction]

pensionnats n'a pas fonctionné et a été appliqué au détriment de notre peuple. Au cours des dernières années, on a tenté de s'éloigner de la philosophie de l'assimilation parce que le gouvernement fédéral, et en particulier, le ministère des Affaires indiennes et du Nord, comprend clairement qu'il n'a pas eu beaucoup de succès à cet égard. Il s'est avéré que les programmes d'éducation administrés à l'échelle locale sont la solution au présent dilemme. Les chiffres nous montrent notamment que lorsque les Indiens ont eu la possibilité de diriger et d'administrer leurs propres programmes d'éducation, le rendement de leurs enfants a été meilleur, le nombre de jeunes qui ont terminé leurs études secondaires a été supérieur et, parmi ceux-ci, un plus grand nombre ont décidé de poursuivre leurs études dans des établissements postsecondaires, c'est-à-dire universités, collèges communautaires et ainsi de suite. Il n'est pas vrai, je crois, que nous devons faire face à une résistance féroce de la part du ministère des Affaires indiennes pour ce qui est d'appuyer ce type de mouvement. Nous admettons que le domaine de l'éducation relève des provinces, mais nous estimons qu'elles comprennent que l'unique orientation à prendre à cet égard est d'appuyer le mouvement en faveur des programmes d'éducation administrés à l'échelle locale.

**Mlle Dearing:** Mais elles devraient céder de plus en plus de ressources financières.

Si je devais reprendre vos recommandations et y ajouter, par exemple, la recommandation n° 1 à la page 7, qui se lit comme suit:

Pour être efficace, la formation au niveau communautaire doit être dirigée à l'échelle locale avec la participation et sous l'autorité des gouvernements des Premières Nations.

La responsabilité de la formation, qui appartient aux provinces, serait transférée aux Premières Nations. On peut penser que vous aurez besoin de financement pour vous acquitter de cette responsabilité. N'est-ce pas vrai?

**M. Fontaine:** Oui, il y a une précision à cet égard. Dans le passé, la responsabilité n'appartenait pas aux provinces, mais bien au gouvernement fédéral, et plus précisément au ministère des Affaires indiennes.

**Mlle Dearing:** D'accord, merci d'avoir apporté cette précision.

**M. Fontaine:** Avec votre aimable permission, je demanderai à M. Kaufman d'étoffer ma réponse en ce qui concerne la question du contrôle par les Indiens de l'éducation et des programmes de formation.

**Mlle Dearing:** Merci.

**M. Jay Kaufman, Conseiller en matière de politique, Assemblée des Premières nations:** Vous avez demandé pourquoi les gouvernements fédéral et provinciaux devraient en être convaincus.

**Mlle Dearing:** Je vois pourquoi ils devraient en être convaincus, mais comment les convaincre?

**Le président:** Non pas pourquoi, mais comment.

**M. Kaufman:** Comment?

**Le président:** Comment.



[Text]

**Mr. Kaufman:** There are some hard realities. The current system fails, and there is wide recognition of that. Failure has real dollar costs in welfare, unemployment insurance, social terms, and so on. So if you are talking to the Canadian public, there are real costs of a failing system. If a system under Indian control and jurisdiction works more effectively, those costs, in the long run, will be less. So claims that you have to pay the costs either way will be less than a system of control of Indian jurisdiction.

You also raised the question about assurances to Canadians about the quality of education. It is obvious that Indian families and young people want jobs like other Canadians. They recognize that they are living in a modern society, and there are no people concerned about the quality of education for their children than Indian people themselves. If you go out to reserve communities, that is the message that you get: We want an improvement in the quality of education, precisely so our young people have opportunities for jobs. That concern is not one that should worry Canadians—in fact, quite the opposite. Local control will give Indian communities an opportunity to better ensure that their children are getting a better quality of education and, at the same time, that they are responding to Indian cultural and economic and other apprehensions. Those are the kinds of answers that need to be given to reassure Canadians.

**Miss Dearing:** What we have to do, if I hear you correctly, is bombard not only the federal government but also Canadians, in general, with examples of success stories in endeavours in which aboriginal people have taken responsibility for their own affairs; and second, to keep drumming into all of our heads the point you made about the costs of failure and that we will pay for this any way. Why not put the money that we would lose by doing it badly into a proactive approach? We need a huge information campaign that continually stresses this to raise our awareness.

**The Chairman:** And we need—and we would be grateful if you could send them to us—specific examples of success stories in training and educational endeavours controlled by you so that we can publicize them.

**Mr. Montour:** To take that further, in the area of education particularly, success of the Department of Indian Affairs correlates completely to the degree to which Indian communities have progressed to date in terms of the control of their education system. In other words, the Indian Affairs success rate came as a result of increasing the control over the education systems of First Nation communities. We have a witting or an unwitting ally in that area because some of the things that the department points to in terms of success of education, are those areas where their control has been established or increased.

In those areas where the department signs agreements with First Nations, with bands, with respect to contributing resources to the education program, it is standard procedure in those agreements—because they are agreements concerning

[Traduction]

**M. Kaufman:** Il y a certains faits irréfutables. Il est de notoriété publique que le système actuel ne fonctionne pas. Cet échec entraîne des coûts bien réels du point de vue du bien-être social et de l'assurance-chômage ainsi que sur le plan social. Alors, si vous vous adressez au public canadien, voilà les coûts réels inhérents à l'échec de ce système. Si, en revanche, un système contrôlé et administré par les Indiens fonctionne de façon plus efficace, cela entraînera à la longue une réduction de ces coûts. Ainsi, il n'y a pas de raison de croire que les coûts seraient plus élevés si le système était régi et administré par les Indiens.

Vous avez également soulevé la question des garanties à fournir aux Canadiens au sujet de la qualité de l'éducation. Il est évident que les jeunes et les familles autochtones veulent des emplois au même titre que les autres Canadiens. Ils sont conscients du fait qu'ils vivent dans une société moderne, et personne ne se préoccupe autant de la qualité de l'éducation de leurs enfants que les Autochtones eux-mêmes. Si vous allez dans les réserves, ils vous diront qu'ils veulent voir une amélioration de la qualité de l'éducation, afin que leurs enfants puissent se trouver des emplois. Voilà qui ne devrait pas inquiéter les Canadiens, au contraire. Le contrôle local permettra aux communautés autochtones de mieux veiller à la qualité de l'éducation de leurs enfants tout en répondant aux besoins culturels et économiques de leur peuple. Voilà le genre de réponse qu'il faut donner afin de rassurer les Canadiens.

**Mlle Dearing:** En somme, si je vous comprends bien, il faut fournir au gouvernement fédéral de même qu'à l'ensemble de la population canadienne toute une panoplie d'exemples de cas dans lesquels les Autochtones ont pris en main leur propre destinée et réussi. Ensuite, il nous faudrait répéter à tous le point que vous avez soulevé au sujet des coûts de l'échec et des retombées pour l'ensemble de la population. Pourquoi ne pas placer l'argent que nous perdriions en cas d'échec dans un projet à caractère proactif? Il nous faudrait une vaste campagne d'information qui insiste constamment sur ce point afin de sensibiliser la population.

**Le président:** Et il nous faudrait,—et nous serions reconnaissants de nous les signaler—des exemples précis de cas de réussite de programmes de formation et d'éducation dirigés par vous afin que nous puissions les faire connaître à la population.

**M. Montour:** À cet égard, surtout en ce qui concerne l'éducation, le succès qu'a connu le ministère des Affaires indiennes correspond exactement au degré de prise en charge par les communautés autochtones de leur système d'éducation. Autrement dit, le taux de succès du ministère des Affaires indiennes résulte d'une augmentation de l'emprise sur les réseaux scolaires des collectivités des Premières Nations. Nous avons un allié qui nous sert directement et indirectement dans ce domaine parce que certains des succès remportés en éducation qui sont signalés par le Ministère sont dans des domaines où l'autorité des Premières Nations a été établie ou renforcée.

Dans les domaines où le Ministère signe des accords avec les Premières Nations, avec les bandes, en ce qui concerne les contributions financières relatives au programme d'éducation, c'est une pratique courante dans ces accords, qui concernent

[Text]

government expenditures for education—that curriculum standards, which are within the realm of provincial jurisdiction, will be observed.

The augmentation of curricula and the inclusion in, say, the history curriculum material of local history or aboriginal history, is an enhancement of a program that is designed to meet provincial standards.

**The Chairman:** Perhaps the key to everything is self government. At least, when I was working on the youth committee report, that was my view. However, self government without territory will not mean anything. How do you think you will manage to encourage the provinces to give up some of the territory that they have taken from you?

**Mr. Fontaine:** Our experience at the recent First Ministers' conference indicates that the pursuance of aboriginal self-government is a difficult issue. Some provinces are unwilling to come to an arrangement that is satisfactory and that meets the aspirations of aboriginal peoples.

On the question of self government without territories, as a matter of fact, there are situations now where aboriginal people have land that would make it possible for self government to occur with a land base. A good example of that are the First Nation communities, known as "reserves."

As you know, there are outstanding comprehensive claims wherein the provinces have indicated that they are prepared to sit down and negotiate comprehensive claims as well as specific claims.

We feel that it is possible, given some political will and commitment on the part of federal and provincial governments, to strike a deal that will be favourable to aboriginal peoples across the country.

**The Chairman:** From your mouth to the ear of God, as they say in the Middle East. Thank you so much for coming here. I wish that I, personally, could do more than shout and scream in print which I will do. It was good of you to be willing to come and present your case again. I am afraid our time is up.

We now have with us Mr. Charles Hayles. Mr. Hayles, we shall have the pleasure of having you prove that your advance billing did not do you justice; that is what I was told you were going to do. We have been looking forward to this. I have heard so much about you. I would be most grateful if you could start with your presentation and then we will ask questions.

**Mr. Charles Hayles, Toronto:** Thank you very much. I am not sure I can live up to any particular advance billing, but I did want to appear before the committee and share with you some of the things that I have learned in this field of education and training.

I think you may know from having read something of my background, that I do not have any professional background in the field of education or training. I worked for 35 years for Imperial Oil in a variety of operating assignments and finished up as Vice-President of Marketing last summer.

[Traduction]

justement les dépenses gouvernementales consacrées à l'éducation, de prévoir que les programmes-cadres, qui sont du ressort des provinces, soient respectés.

L'extension des programmes d'études et l'inclusion, par exemple, dans le programme d'histoire de renseignements sur l'histoire locale ou l'histoire des peuples autochtones est une façon d'améliorer un programme en vue de satisfaire aux normes provinciales.

**Le président:** Peut-être que la réponse à toutes ces questions est l'autonomie politique. Du moins, quand je travaillais au rapport du comité sur les jeunes, c'est ce que je pensais. Mais l'autonomie politique sans territoire ne vaudra rien dire. Comment pensez-vous arriver à encourager les provinces à céder une partie des territoires qu'elles vous ont pris?

**M. Fontaine:** Notre participation à la dernière conférence des premiers ministres nous a montré que la quête de l'autonomie politique n'est pas chose facile. Certaines provinces ne sont pas prêtes à conclure un accord qui satisfasse les autochtones et réponde à leurs aspirations.

Pour ce qui est de l'autonomie politique en l'absence de territoires en propre, il y a à vrai dire des cas actuellement où des autochtones possèdent des terres, ce qui leur permettrait d'être autonomes tout en occupant un territoire. On peut citer l'exemple des collectivités des Premières Nations, établies sur ce que l'on appelle des «réserves».

Comme vous le savez, pour certaines revendications globales en suspens, les provinces se sont dites prêtes à s'asseoir et à négocier des revendications globales ou précises.

Si les gouvernements fédéral et provinciaux manifestent une certaine volonté politique et sont prêts à s'engager, nous pensons qu'il est possible d'en arriver à un accord qui sera à l'avantage des autochtones de tout le pays.

**Le président:** Que Dieu vous entende! Je vous remercie d'avoir participé aux audiences. Personnellement, j'aimerais pouvoir faire plus que crier et hurler sur papier, ce que je ferai. Vous avez été assez aimable de venir et de présenter encore une fois vos doléances. J'ai bien peur que le temps qui vous était imparti est écoulé.

C'est maintenant le tour de M. Charles Hayles. M. Hayles, j'ai entendu dire que vous vouliez nous démontrer que la publicité qui vous a précédé ne vous rendait pas justice. Nous attendions avec beaucoup de plaisir votre venue. J'ai tellement entendu parler de vous. Auriez-vous l'obligeance de commencer par présenter votre exposé et nous vous poserons des questions par la suite.

**M. Charles Hayles, Toronto:** Je vous remercie. Je ne suis pas sûr de pouvoir me montrer à la hauteur de cette publicité, mais je voulais me présenter devant le comité et vous faire part de certaines des choses que j'ai apprises en ce qui concerne la formation et l'éducation.

Comme vous devez sans doute le savoir, je n'ai pas de formation professionnelle dans le domaine de l'enseignement et de la formation. J'ai travaillé pendant 35 ans pour la compagnie pétrolière impériale ltée dans divers postes et j'ai fini par devenir l'été dernier vice-président à la commercialisation.



[Text]

In the last two years that I worked for the company, I moved around a fair bit. In the course of that, I spent some time with the Conference Board of Canada working on labour, market and employment problems which included an investigation of the ways in which the private sector handles its training requirements. I was interested, in particular, in looking at the way the United States government manages its training activities. What I wanted to do was to make a comparison between the way the United States government handled its training activities and the way our own government did. Unfortunately, I was invited to chair a task force for the Department of Employment and Immigration dealing with finding ways to improve the effectiveness of the Canadian Jobs Strategy. So I had an opportunity to work with John Edwards and a number of people over in that department, all of which I enjoyed very much.

My purpose in coming here today was not to try to second guess the people in the Department of Employment and Immigration with respect to training policy. I am not one of those kinds of businessmen who believes that he can come to Ottawa and set things right by writing down some new policies. I have an enormous amount of respect for the complexity of policy writing in Ottawa, which I was very grateful to have had the opportunity to learn first hand by having worked so closely with the senior management of Employment and Immigration for that period of time. My purpose, really, is to talk about the way in which we deliver training in this country. If there is one thing that governments can learn from the private sector, it is how to put in place operating plans that function efficiently and effectively.

**The Chairman:** Despite public sector requirements for complete transparency and for covering every single step 17 ways until Christmas so that, when the Auditor General sticks his nose into everything, you can prove that not only nothing was done wrong but there never was an intention of doing something wrong, such as hiring somebody because of his or her looks rather than his or her competence?

**Mr. Hayles:** I am sure that the Auditor General poses a particular set of problems for some of the operating departments within government, but I was thinking not so much of the role of government in training but the way in which we deliver training in the country. Training is not, of course, the sole responsibility of the federal or provincial government. It is a shared responsibility of the private sector and both levels of government and, to some extent, labour itself.

In looking at the way those groups approach the question of training, I find that the system does not work as well as it should. The reason I say that is that we did a survey while I was with the Conference Board in which we asked the business community how they compared the importance of training to other corporate activities. They ranked training third in importance behind profitability and productivity. When you talk to the government about training, it also expresses a good deal of faith in its value. So it goes with labour itself. One wonders, then, why it is that when all of the parties who are important

[Traduction]

Au cours de mes deux dernières années au service de la compagnie j'ai pas mal voyagé. J'ai travaillé notamment avec le Conference Board du Canada sur des problèmes de main-d'œuvre, de marché et d'emploi et étudié entre autres les façons dont le secteur privé satisfait à ses besoins en matière de formation. J'étais particulièrement curieux d'examiner comment le gouvernement américain gère ses activités de formation. Je voulais notamment comparer la façon dont le gouvernement américain organisait ses activités de formation et la façon de faire du gouvernement canadien. Malheureusement, j'ai été invité par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration à présider un groupe de travail chargé de trouver des moyens d'accroître l'efficacité du programme de Planification de l'emploi. J'ai eu ainsi l'occasion de travailler avec John Edwards et un certain nombre de fonctionnaires de ce Ministère, et j'ai retiré beaucoup de toutes ces expériences.

Mon intention en venant ici aujourd'hui n'était pas de conseiller les fonctionnaires du ministère de l'Emploi et de l'Immigration en ce qui concerne la politique de formation. Je ne suis pas ce genre d'homme d'affaires qui croit pouvoir venir à Ottawa et arranger les choses en rédigeant de nouvelles politiques. La formulation de politiques nationales est un travail très complexe et je suis content d'avoir eu la chance d'en avoir une expérience directe en travaillant si étroitement avec la haute direction du Ministère pendant cette période. En fait, mon intention était de discuter de la façon dont la formation est dispensée au Canada. Une chose que les gouvernements peuvent apprendre de l'entreprise privée c'est de mettre en place des plans de fonctionnement qui sont efficaces et efficaces.

**Le président:** Et ce, malgré les exigences qui existent dans le secteur public relativement à la transparence complète et les 36 formalités nécessaires à l'appui d'une démarche de manière qu'on puisse prouver au Vérificateur général, lorsqu'il viendra scruter tous les comptes, que non seulement toutes les règles ont été respectées mais qu'on n'a jamais eu l'intention de faire quelque chose d'irrégulier, par exemple engager quelqu'un pour ses beaux yeux plutôt que pour sa compétence?

**M. Hayles:** Je suis sûr que le Vérificateur général pose des problèmes particuliers pour certains ministères, mais je ne songeais pas tellement au rôle du gouvernement dans le domaine de la formation mais à la façon dont la formation est dispensée dans ce pays. C'est une responsabilité que partagent l'entreprise privée et les deux paliers de gouvernement, et dans une certaine mesure, les travailleurs eux-mêmes.

Quand je considère la façon dont ces groupes abordent la question de la formation, je me dis que le système ne fonctionne pas aussi bien qu'il le devrait. Je m'appuie pour dire cela sur une enquête qui a été effectuée lorsque je travaillais avec le Conference Board; dans cette enquête, on demandait aux hommes d'affaires d'évaluer l'importance accordée à la formation par rapport à d'autres activités d'une organisation. La formation venait au troisième rang derrière la rentabilité et la productivité. Lorsqu'on discute de formation avec le gouvernement, celui-ci dit y attacher beaucoup d'importance. Les travailleurs font de même. On se demande alors comment il se



*[Text]*

in the delivery of training are unanimous in their support of it and belief in it, the systems do not work better than they do.

My conclusion, after looking at our system in Canada and the system in the United States, is that it boils down to a simple problem and that is one of a lack of trust. If you look at the business community—and I talked to a number of people in business about their relationship in training with the federal government—it is evident that they are concerned about becoming involved with the government in training activities. In one case, I can recall talking to someone at a company that was in the process of negotiating a very large grant to make a capital investment. One would think that a company of that kind would be quite interested in co-operating with the government on a matter like training, but that was not so. That company did not want to get any more involved with the government than it had to. Part of that, I think, is because businessmen are suspicious of the efficiency of government and the lack of flexibility in government. Those are problems that need to be overcome if we are going to see those groups working well together.

If we look at the government side, there is an equal lack of trust in the private sector. I think government believes that the private sector is much more interested in getting the grant money from the government than it is in working closely with the government to solve some of these problems.

**Miss Dearing:** Is that not a fair perception?

**Mr. Hayles:** I don't believe it is, no. It is certainly one that can be overcome. If we look at the way in which training is delivered in the United States, for example, most of the cross-over federal funds rest in the hands of private industry councils, which are chaired, as you are probably aware, by someone from the private sector. While those councils have control over the funds, there is also an accountability process in place that requires business people to account for their performance. That is the kind of situation that business people feel comfortable in being party to, because they are accustomed to making decisions and then being accountable to their shareholders, in most cases, for their performance. In this particular case, they are given the opportunity to spend some government money on training but they are accountable to the government, of course, for their performance. It is a situation that businessmen like.

I would suggest to this committee that they would prefer that kind of situation over the one we have in Canada, where business is consulted by government but is not invited to participate in decision-making. So my feeling is that if we can break down some of the barriers to success that surround this question of trust, then we will get much more co-operation between government and industry and we will have a more effective training system.

**The Chairman:** What do you make of Mr. Milton Friedman, who says that the businessman who considers anything other than the bottom line is either being disloyal to his shareholders or is a hypocrite?

*[Traduction]*

fait que le système ne fonctionne pas mieux quand toutes les parties qui jouent un rôle important dans la prestation de la formation sont unanimes à reconnaître les mérites de la formation.

J'en conclus, après avoir examiné le système canadien et le système américain, que le problème dans le fond est très simple et tient au manque de confiance. En ce qui concerne le monde des affaires—et j'ai discuté avec un certain nombre d'hommes d'affaires de leurs relations avec le gouvernement fédéral dans le domaine de la formation—il est évident qu'ils craignent de s'engager avec le gouvernement dans des activités de formation. Je me rappelle notamment avoir discuté de la question avec un représentant d'une entreprise qui était en train de négocier une très importante subvention accompagnant un projet d'investissement. On pourrait penser qu'une telle entreprise serait plutôt intéressée à collaborer avec le gouvernement en ce qui concerne la formation, mais tel n'était pas le cas. Cette entreprise ne voulait pas s'engager plus qu'il ne le fallait auprès du gouvernement. Je crois que c'est en partie parce que les hommes d'affaires doutent de l'efficacité du gouvernement et craignent la rigidité bureaucratique. Ce sont des obstacles qu'il faut surmonter si l'on veut que ces groupes collaborent efficacement ensemble.

Du côté du gouvernement, on observe le même manque de confiance à l'égard du secteur privé. Je crois que le gouvernement pense que le secteur privé est beaucoup plus intéressé à obtenir la subvention qu'à travailler étroitement avec le gouvernement à résoudre certains de ces problèmes.

**Mlle Dearing:** N'est-ce pas vrai?

**M. Hayles:** Je ne crois pas, non. Mais c'est certainement une perception qui peut être modifiée. Si l'on examine la façon dont la formation est dispensée aux États-Unis, par exemple, on constate que la plupart des fonds fédéraux d'aide à l'entreprise sont gérés par des conseils de l'entreprise privée, présidés comme vous le savez sans doute par un représentant du secteur privé. Bien que ces conseils gèrent ces fonds, ils ont des comptes à rendre, c'est-à-dire que les hommes d'affaires doivent rendre compte de leurs activités. C'est le type de situation dans laquelle les hommes d'affaires se sentent à l'aise, parce qu'ils ont l'habitude de prendre des décisions et de rendre compte, dans la plupart des cas à leurs actionnaires, des résultats obtenus. Dans ce cas particulier, on leur permet de dépenser des sommes versées par le gouvernement pour des activités de formation, mais ils doivent rendre des comptes au gouvernement bien sûr. Les hommes d'affaires aiment ce genre de situation.

A mon avis, ils préféreraient ce type de situation à celle qui existe au Canada, où le gouvernement consulte l'entreprise mais ne l'invite pas à participer à la prise de décisions. Je pense donc que si l'on peut éliminer certains des obstacles liés au manque de confiance, le gouvernement et l'industrie collaboreront beaucoup plus ensemble et le système de formation deviendra plus efficace.

**Le président:** Que pensez-vous de l'affirmation de Milton Friedman, selon laquelle l'homme d'affaires qui considère autre chose que le profit en bout de ligne manque de loyauté envers ses actionnaires ou est un hypocrite?

[Text]

**Mr. Hayles:** What I would make of that is that training is seen as a vital part of successful bottom-line performance by forward-thinking Canadian business executives, and that was certainly found to be so in the survey that I have just referred to, where they list that as third in importance to profits and productivity. They see it as a means to profit and productivity.

**The Chairman:** Were these major firms or did you include small business people?

**Mr. Hayles:** It was a balanced sample of 4,500 companies that we surveyed which represented, as well as one can, the Canadian economy.

**The Chairman:** Half of the small businesses we heard from do not carry out any training at all.

**Mr. Hayles:** I think there is a bit of a myth attached to that, Mr. Chairman. I work in a small business right now. We have ten employees. What you find in small businesses is that there is no formal training. If you look at the kind of surveys run by the federal government, they usually refer to formal training, which has a very specific definition that has to do with classroom training, a professional instructor and that sort of thing. Of course, small business is not able to carry on that sort of training program. But small business does do a lot of on-the-job training and a lot of short-term training that would be done by a supervisor who would spend an hour, half an hour or half a day working with a junior employee. My inclination is to believe that small businesses can perform quite an important role in training, but they cannot meet the normal government definitions of formal training.

**The Chairman:** We heard from some absolutely sterling corporate citizens, B.C. Tel, Esso Resources and IBM. They were very impressive—they really cared. I believe IBM spends 5 per cent of its wage bill on training, Esso Resources about 10 per cent and B.C. Tel better than 3, which is what Bayer spends in Germany. I was very impressed by Bayer. On the other hand, another successful Canadian company, quite a big and rich company, is spending about 1 per cent of its wage bill on training and there was no government involvement there.

Another witness appeared before us and he said that they needed a particular specialty of people and they were not going to train those people unless the government pitched in and paid for part of the training—75 per cent of the training, 60 per cent of the wage of the people they would be training. I reiterate that these were people they need, not people the government asked them to take on and train but people they needed to fill the jobs. I refer to a progressive company, in terms of technology, highly successful, with a worldwide reputation. So the picture is very mixed.

[Traduction]

**M. Hayles:** Moi je pense que la formation est considérée comme un élément essentiel d'une bonne performance par les cadres d'entreprise canadiens qui ont une vision à long terme, et c'est ce qu'a révélé l'enquête que je viens de mentionner, les hommes d'affaires ayant classé la formation au troisième rang derrière les profits et la productivité.

**Le président:** S'agissait-il d'entreprises importantes ou les représentants de la petite entreprise étaient-ils également inclus?

**M. Hayles:** Il s'agissait d'un échantillon équilibré comprenant 4 500 entreprises qui était représentatif, autant que faire se peut, de l'économie canadienne.

**Le président:** La moitié des petites entreprises que nous avons entendues ne dispensent aucun type de formation.

**M. Hayles:** Je pense, Monsieur le président, qu'on se fait une fausse idée de la situation. Je travaille actuellement dans une petite entreprise qui compte dix employés. En général, dans les petites entreprises, on ne retrouve pas de formation officielle ou structurée. Les enquêtes effectuées par le gouvernement fédéral ne concernent habituellement que la formation structurée, concept bien défini qui fait référence à des cours donnés en classe par un instructeur professionnel, etc. Bien sûr, les petites entreprises ne sont pas en mesure d'avoir ce genre de programme de formation. Mais elles offrent fréquemment une formation en cours d'emploi ou une formation de courte durée dispensées par un superviseur qui travaille pendant une heure, une demi-heure ou une demi-journée avec un employé subalterne. J'ai tendance pour ma part à penser que les petites entreprises peuvent jouer un rôle assez important en ce qui concerne la formation, mais elles ne peuvent offrir le type de formation structurée définie par le gouvernement.

**Le président:** Nous avons entendu les témoignages de personnes morales tout à fait dignes de confiance, B.C. Tel, Esso Resources et IBM. Ces témoignages étaient très impressionnants—cette question les préoccupe beaucoup. Je crois qu'IBM consacre 5 p. 100 de sa masse salariale à la formation, Esso Resources 10 p. 100 et B.C. Tel un peu plus que 3 p. 100, ce qui correspond à ce que la société Bayer dépense en Allemagne. Cette dernière m'a beaucoup impressionné. Par ailleurs, une autre société canadienne qui fonctionne bien, entreprise assez importante et prospère, consacre actuellement environ 1 p. 100 de sa masse salariale à la formation sans que le gouvernement n'intervienne.

Un autre participant aux audiences a déclaré que son entreprise avait besoin d'un certain type de main-d'œuvre spécialisée et qu'elle n'avait pas l'intention de former ces travailleurs à moins que le gouvernement n'apporte sa contribution financière: 75 p. 100 des coûts de formation, 60 p. 100 des salaires versés aux travailleurs qu'elle formerait. Je répète qu'il s'agissait de travailleurs dont son entreprise avait besoin, non pas de personnes que le gouvernement leur avait demandé d'embaucher et de former, mais de travailleurs dont ils avaient besoin pour combler des postes. Je parle d'une entreprise progressiste sur le plan de la technologie, une entreprise qui a beaucoup de succès et une réputation mondiale. Le tableau est donc très variable.



[Text]

**Mr. Hayles:** I think it is, but there is probably a fair amount of strategy, I would think, involved in the way that some of those companies position themselves. I think it is perhaps natural for some companies to strive for the largest amount of support which they can possibly get from the government, in terms of any kind of a program they are running. I suppose that fits with the statements you made earlier about directing everything toward the bottom line.

Other companies do not look at it in that way. Some of the crown corporations, for example, that I have talked to would prefer not to become involved in federal training programs, but would rather run them themselves. But I cannot imagine any company, of the kind you have been describing, allowing itself to be short of vitally required skilled workers simply because they could not extract some dollars from the federal government.

**The Chairman:** They said that they would deliver a government contract late because the government will not pay up for the training. I said "Are there no penalties for late delivery?", and they sort of smiled wolfishly and said "Well, the government cannot afford the delay". This is not an invention. We were told that to our face, by witnesses. I have it on the record. You can read it later.

**Mr. Hayles:** I can certainly imagine that you could come across companies of that kind, but I would suggest they would not be typical of the response that you would get from most corporations.

**The Chairman:** A year ago, when we were out in B.C., we heard from conservative economists, like Bruce Wilkinson, and John Helliwell, who said they deplored corporations who give their whole approach to business, on how much money they can squeeze out of government, rather than how to construct an efficient operation.

**Mr. Hayles:** I am sorry, but I did not quite follow your point.

**The Chairman:** The point that I got from those economists—who are free market economists, very free market economists—was that they fear that too many businesses, for whom they act as consultants, were preoccupied with how to squeeze money out of the government, in terms of grants, subsidies or whatever, more than how to be cost-effective and efficient in their production, and therefore competitive. I have no personal experience of this. These are things that we have had in our testimony, which we have in writing.

**Mr. Hayles:** I personally feel that there is a danger that business people—and governments, for that matter—can lose their way if they do not have effective leadership, and they begin to put too much emphasis on the wrong issues. I think you are seeing that in the United States right now. If you go back to the way in which the United States viewed their problems in 1984 you would see then a very dynamic group of people who were determined that they were going to restore the

[Traduction]

**M. Hayles:** Je le crois aussi, mais je pense qu'il doit entrer une bonne part de stratégie dans la position que certaines de ces entreprises adoptent. Je pense qu'il est peut-être naturel pour certaines entreprises de s'efforcer d'obtenir autant d'appui que possible de la part du gouvernement, quel que soit le genre de programmes qu'elles mettent en œuvre. Je suppose que cela va avec ce que vous avez déclaré précédemment à propos de tout ramener à une question de profit.

D'autres entreprises n'envisagent pas la chose de la même façon. Par exemple, certaines sociétés d'État auxquelles je me suis adressé préfèrent ne pas participer aux programmes de formation du gouvernement fédéral et aimeraient mieux organiser leurs propres programmes. Mais je ne peux imaginer aucune entreprise du genre de celle que vous avez décrite, qui se permettrait de manquer des travailleurs qualifiés dont elle a un besoin essentiel uniquement parce qu'elle ne pourrait pas extraire des dollars du gouvernement fédéral.

**Le président:** Ils ont dit que l'exécution d'un contrat du gouvernement pouvait être retardée parce que le gouvernement ne veut pas payer pour la formation. J'ai demandé s'il n'y avait pas de sanctions dans le cas d'un retard et ils ont souri ironiquement et ont répondu: «Et bien, le gouvernement ne peut pas se permettre de subir un retard». Je n'invente pas ce que j'ai dit. Ce sont les témoins qui nous ont lancé cela par la tête. C'est inscrit dans mes notes. Vous pourriez les lire.

**M. Hayles:** Je peux certes imaginer que vous ayez pu rencontrer des entreprises de ce genre, mais, à mon avis, la plupart ne répondraient pas de cette façon.

**Le président:** L'an dernier, quand nous étions en Colombie-Britannique, nous avons entendu des économistes conservateurs comme Bruce Wilkinson et John Helliwell déplorer que des sociétés mettent leur énergie à tirer le maximum du gouvernement plutôt que sur ce qui leur permettrait de bâtir une exploitation efficace.

**M. Hayles:** Je regrette, mais je n'ai pas très bien compris.

**Le président:** Ce que j'ai appris de ces économistes—qui prèchent une économie libérale et même très libérale—c'est qu'ils craignent que trop de sociétés pour lesquelles ils agissent à titre d'experts-conseils étaient davantage préoccupées de savoir comment obtenir de l'argent du gouvernement, des subventions ou des subsides ou d'autres sommes, que de savoir comment elles pourraient donner le meilleur rendement au moindre coût et par conséquent être compétitives. Je n'ai aucune expérience de ce genre de chose. Ce sont des choses qui sont ressorties dans les témoignages et que nous avons par écrit.

**M. Hayles:** Je pense, pour ma part, qu'on peut craindre que les gens d'affaires—et le gouvernement—puissent s'égarer s'ils ne sont pas bien dirigés et s'ils commencent à accorder trop d'importance à certains problèmes. Je pense que c'est ce qui se passe actuellement aux États-Unis. Si on se penche sur la façon dont les Américains envisageaient leurs problèmes en 1984, on constate qu'il s'agissait d'un groupe très dynamique déterminé à restaurer la réputation du pays sur le plan indus-



[Text]

reputation that the country had, in terms of its industrial performance and its international status, through the efforts and energies of its people. A lot of very good things happened in the United States between 1984 and 1986; but by 1986 we saw everyone preoccupied with this notion that the playing field is not level and that they now needed a whole set of new government interventions to make sure that U.S. industry could prosper without achieving that standard of international competitiveness. I think that can be a real weakness within an economy. We can face that kind of danger in Canada, that we will lose our sense of what is important for us to do. When I was working with EIC I advanced the notion that what we should be striving for here is a world class work force—that that is the object which everyone should be trying to accomplish.

**The Chairman:** How would you say the CJS fares, in view of this objective that you are recommending—and how could it be improved in order to move closer to that objective?

**Mr. Hayles:** I think the program itself is very good, in the sense that it says that there are a great many people in our work force who are secure in their employment. They are the people who work for the IBMs and the Esso Resources, and those kinds of companies which you talked about—and perhaps even the people who work for that company that seemed reluctant to train. They are saying that they will concentrate their efforts and their resources on training people who are not members of that first level of the economy—and I think, in that respect, that they are very much targeting on the right kind of people.

Where I would fault our system is that they have not been able to inspire business to participate in training those people; so you do not find business working very hard to help with that part of the labour force that is not really fully competitive. That is where I think this leadership question becomes very important. If we had the kind of inspiration coming from our federal government, that either encouraged or bullied the private sector into more active participation in dealing with the high school drop-outs, and in dealing with the people who are re-entering the work force—and perhaps even dealing with some of the people about whom the last group of witnesses were talking—we would have a much more effective overall work force.

**The Chairman:** How about a combined leadership drive by, say, the executives of Esso Resources, who understand the problem and are doing things about it, or IBM who certainly are doing things about it—all the good firms, whose word may be listened to perhaps much more so by other businessmen than the word of the Prime Minister, whoever he may be—in conjunction with Prime Ministers and others? Have you recommended any such thing, a sort of inspirational drive—forgive me, a kind of southern evangelist approach?

**Mr. Hayles:** The person I am going to list as an example is perhaps not very popular these days, but he was able to pull that off. That was Ronald Reagan. In 1982, I think it was, he

[Traduction]

triel et son statut international, grâce aux efforts et à l'énergie de ses citoyens. Il s'est passé beaucoup de bonnes choses aux États-Unis entre 1984 et 1986; mais en 1986, tout le monde était préoccupé par l'idée que quelque chose n'allait pas et qu'il fallait que le gouvernement intervienne pour leur garantir que l'industrie américaine puisse prospérer sans devoir être aussi compétitive sur le plan international. Je pense que cela peut représenter une réelle faiblesse au sein d'une économie. Nous pouvons faire face à un danger de ce genre ici, au Canada, et risquer de perdre de vue ce qu'il importe que nous fassions. Quand je travaillais avec EIC, j'ai laissé entendre que ce que nous devrions chercher à avoir ici, c'est une main-d'œuvre de classe mondiale—que c'est ce que tout le monde devrait chercher à obtenir.

**Le président:** D'après vous, quel serait la position de la Planification de l'emploi face à cet objectif que vous recommandez—et comment serait-il possible de se rapprocher de cet objectif?

**M. Hayles:** Je pense que le programme en soi est excellent, en ce sens qu'il dit qu'un grand nombre de travailleurs bénéficient de la sécurité d'emploi. Ce sont ceux qui travaillent pour IBM et la société Esso Resources et d'autres entreprises de ce genre auxquelles vous avez fait allusion—et peut être même ceux qui travaillent pour l'entreprise qui semblait peu disposée à donner de la formation. Ils disent qu'ils vont concentrer leurs efforts et leurs ressources pour la formation de gens qui ne font pas partie de ce premier niveau de l'économie—et je pense, à ce sujet, qu'ils visent exactement le bon type de personnes.

Ce que je reprocherait à notre système, c'est de ne pas avoir pu convaincre les gens d'affaires de participer à la formation de ces personnes; alors, vous constatez que les gens d'affaires n'aident pas beaucoup en ce qui concerne cette partie de la main-d'œuvre qui n'est pas vraiment compétitive. À mon avis, c'est ici que la question d'une direction prend beaucoup d'importance. Si le gouvernement fédéral nous fournissait le genre d'inspiration qui a encouragé ou poussé le secteur privé à s'occuper de façon plus active de la question des décrocheurs et des gens qui reviennent sur le marché du travail—et peut-être même à s'occuper de certaines des personnes dont le dernier groupe de témoins a parlé—nous aurions une bien meilleure main-d'œuvre dans l'ensemble.

**Le président:** Que diriez-vous d'une compagnie menée conjointement, disons par les dirigeants de Esso Resources, qui comprennent le problème et cherchent à y faire quelque chose ou par ceux d'IBM qui sont certainement actifs dans ce domaine—toutes les bonnes sociétés qui peuvent peut-être bien davantage se faire écouter par les autres hommes d'affaires qu'un premier ministre quel qu'il soit—avec les premiers ministres et d'autres personnes? Avez-vous recommandé quelque chose de ce genre, une sorte de campagne de motivation—je dirais, si vous me le permettez, une sorte de campagne à la mode des évangélistes du Sud?

**M. Hayles:** La personne que je vous donne en exemple n'est peut être pas très populaire ces jours-ci, mais elle a été capable de réussir cela. Je vais parler de Ronald Reagan. C'est en

[Text]

started his Private Sector Initiatives Program in the United States. Basically he was saying to the private sector "You have encouraged me to cut back on the overall level of the federal government, to reduce the intervention of the government into the economy, and to cut back on social spending. But if I am going to do that, then I am going to create a lot of voids and vacuums in the system, and you people will have to jump in and fill them".

That program was started really with the U.S. equivalents of the kind of companies in Canada that you have been talking about. It involved Exxon, General Motors, General Electric, and so on. Those kinds of companies were the ones who were first enlisted; and along with other prominent people, such as the leaders of major charities and service organizations, who were also involved, there flowed an enormous number of programs, some of which were directed toward the training area. For example, in the United States there are 50,000 inner-city high schools which have been adopted by corporations who help high school students find summer jobs, who provide them with some equipment for their labs, and also some counselling to the school counsellors—that kind of thing.

**The Chairman:** Do we have that sort of thing here?

**Mr. Hayles:** No.

**Miss Dearing:** We have it on a small scale, for example, in the Hamilton-Wentworth area, but it is certainly not of the scale that it is in the United States.

**Mr. Hayles:** You are quite right, but we certainly do not have it set as one of our national priorities to the same extent that it has been established in the United States.

**The Chairman:** But we would have to have 5,000 school adoptions to correspond in scale to what they have in the U.S.

**Mr. Hayles:** Yes.

**Miss Dearing:** But this could serve as a model for expansion, could it not?

**Mr. Hayles:** I would think so. One area that has proven effective in Canada is the area of co-op high school education. As you probably know, it is quite an active program in the Hamilton area. From conversations I have had with Jim O'Connor, who was running the program and probably still is—

**Miss Dearing:** He has appeared before the committee.

**Mr. Hayles:** —I think he has a pretty good program. It is the kind of thing where business can be helpful. What business is looking for is some leadership in this whole area. As I say, the willingness of most companies to respond to these kinds of programs seems to be quite high. But they need to know that they are a national priority. So I would suggest in answer to your question that if we had leadership from the federal government and if the federal government were to involve some of these senior corporations, they would be able to get something rolling.

[Traduction]

1982, je pense, qu'il a inauguré son programme d'initiatives dans le secteur privé aux États-Unis. Il disait, en principe, aux représentants du secteur privé: «Vous m'avez encouragé à diminuer la présence générale du gouvernement fédéral, à réduire ses interventions dans l'économie et à réduire les dépenses au titre des affaires sociales. Mais si je le fais, je vas créer des vides, des trous dans le système et c'est vous qui devrez entrer dans l'arène et les combler».

Ce programme a réellement débuté avec les équivalents américains du genre d'entreprise dont vous avez parlé pour le Canada. Les participants étaient Exxon, General Motors, General Electric, etc. Les sociétés de ce genre ont été les premières à être enrôlées; et avec d'autres personnalités bien en vue, comme les dirigeants des principaux organismes de charité et de service, qui eux aussi étaient engagés dans l'action, un nombre énorme de programmes ont vu le jour. Certains touchaient le domaine de la formation. Par exemple, aux États-Unis, 50 000 écoles secondaires desservant plusieurs municipalités ont été adoptées par des sociétés qui aident les étudiants de ces établissements à trouver du travail l'été, qui leur fournissent du matériel de laboratoire ou qui conseillent les conseillers pédagogiques—ce genre de choses.

**Le président:** Est-ce que nous avons ce genre de système ici?

**M. Hayles:** Non.

**Mlle Dearing:** Oui, nous avons ce genre de système dans la région de Hamilton-Wentworth, mais il n'a pas du tout la même envergure que celui qui existe aux États-Unis.

**M. Hayles:** Vous avez parfaitement raison, mais on n'y attache certainement pas autant d'importance à titre de priorité nationale qu'on le fait aux États-Unis.

**Le président:** Oui, mais il faudrait que 5 000 écoles soient adoptées pour que cette formule soit utilisée aussi souvent qu'elle l'est aux États-Unis.

**M. Hayles:** Oui.

**Mlle Dearing:** Mais ne pourrait-on pas s'en servir comme modèle pour l'expansion?

**M. Hayles:** Je crois que oui. L'alternance travail-études est une formule qui s'est révélée efficace au Canada. Comme vous le savez sans doute, ce programme est très populaire dans la région de Hamilton. C'est ce que j'ai conclu à la suite d'entretiens avec Jim O'Connor, celui qui dirigeait et dirige sans doute encore le programme.

**Mlle Dearing:** Il a comparu devant le comité.

**M. Hayles:** ... A mon avis, le programme dont il s'occupe est très bon. C'est dans ce genre de programme que les entreprises peuvent jouer un rôle utile, mais elles ont besoin de leadership dans ce secteur. Je le répète, la plupart des entreprises sont très favorables à ce genre de programme, mais elles ont besoin de savoir que ces initiatives sont considérées comme des priorités nationales. J'estime que si le gouvernement fédéral acceptait de jouer le rôle de chef de file et s'assurait le concours de quelques-unes des grandes sociétés, il pourrait faire démarrer un tel projet.

[Text]

**Miss Dearing:** What is your opinion of the grant-levy system as a means of encouraging training in the private sector?

**Mr. Hayles:** I am not a great supporter of that system.

**Miss Dearing:** Why not?

**Mr. Hayles:** It is based on the belief that everybody should be doing some training. I do not think that that is necessarily so. As you pointed out earlier, some corporations spend 10 per cent of their payroll on training and others spend one or two percent. I have looked at a number of corporations in Canada and the United States to try and come up with some sort of ratio as to what seems to be the right level of spending. I could not reach any conclusions from the surveys. I looked at the profitability and growth rates of these companies in relation to their training investment and there does not seem to be any real correlation between them. So I think some industries require have to do a lot of training because they have a lot of specialized internal technology that requires it and other industries, such as the construction industry, can get by with people who have achieved their qualifications in other ways and do not need to do a lot of internal training.

**Miss Dearing:** Using the construction industry as an example, it is not an industry where there is the potential for huge job growth. In fact, we may reach a plateau in certain communities after a boom. Certainly, the construction industry is one of boom and bust. In periods of bust, construction workers have to do something else, and if they paid into a training fund, in periods of downturn they could draw on the fund for training in order to find even a temporary job to fill the gap between the bust and the next boom. I do not think I would argue with you about whether every company needs to train. However, I would argue that every company needs trained, adaptable and flexible workers. I think constant retraining is the key to that adaptability.

**Mr. Hayles:** I do not have a problem with that part. I was responding to your question about the grant-levy system. I have a much warmer feeling toward a training trust fund.

**Miss Dearing:** But every company would have to pay into the training trust fund.

**Mr. Hayles:** You are simply referring to funding the cost of training in a slightly different way—the user pay concept, which may have some merit. Again, that is different than the grant-levy system which seems to punish people who are not training in the belief that they should be.

[Traduction]

**Mlle Dearing:** Que pensez-vous des systèmes de subventions par prélèvement comme formule pour encourager la formation dans le secteur privé?

**M. Hayles:** Je ne suis pas tellement favorable à ce système.

**Mlle Dearing:** Pourquoi pas?

**M. Hayles:** Parce qu'il est fondé sur la notion que tout le monde devrait avoir des programmes de formation. Je ne crois pas que ce soit forcément la cas. Comme vous l'avez souligné plus haut, certaines sociétés affectent 10 p. 100 de leur masse salariale à la formation alors que d'autres n'y consacrent que un à deux pour cent. J'ai examiné un certain nombre de sociétés au Canada et aux États-Unis pour essayer de déterminer quelle serait une proportion convenable. Je n'ai pu tirer de conclusions à partir des sondages. J'ai examiné les taux de profitabilité et de croissance de ces sociétés par rapport aux montants qu'elles avaient consacrés à la formation et il ne semble exister aucun liens entre les deux. J'estime que dans certaines entreprises, il est nécessaire de prévoir une formation importante, car la technologie qui y est exploitée est hautement spécialisée. Dans d'autres secteurs de l'industrie, par contre, notamment dans celui du bâtiment, les entreprises se tirent bien d'affaire avec des travailleurs qui ont acquis autrement les compétences nécessaires à l'exercice de leur métier et exigent peu de formation en cours d'emploi.

**Mlle Dearing:** Le secteur du bâtiment, par exemple, n'est pas un secteur qui pourrait connaître un essor important au chapitre de l'emploi. De fait, certaines collectivités peuvent atteindre un point mort à la suite d'une période de forte expansion. Il n'y a pas de doute que l'industrie du bâtiment en est une où il y a alternance de périodes de forte expansion et de récession. Au cours d'une période de récession, les travailleurs de la construction doivent se trouver un autre emploi. S'ils versaient des cotisations à un fonds de formation, ils pourraient puiser dans ce fonds au cours d'une récession dans ce secteur pour acquérir la formation nécessaire afin de trouver un emploi temporaire qui les occuperait jusqu'à la période d'expansion suivante. Je ne crois pas que je serais en désaccord avec vous sur la question de savoir si toutes les entreprises devraient se préoccuper de la formation de leur personnel, mais je soutiendrais que chaque entreprise a besoin de travailleurs bien formés polyvalents et souples. Je suis d'avis que cette soulesse peut être assurée grâce à un recyclage permanent.

**M. Hayles:** Cet aspect ne me pose aucun problème. Je répondais simplement à votre question au sujet du système de subventions par prélèvement. Je suis beaucoup plus favorable à l'idée d'un fonds de fiducie pour la formation.

**Mlle Dearing:** Oui, mais chaque entreprise devrait contribuer au fonds de formation.

**M. Hayles:** Vous faites simplement allusion au financement du coût de la formation selon un mode légèrement différent—à savoir les frais d'utilisation. Cette formule, qui a un certain mérite diffère du système de subventions par prélèvement, lequel semble punir les travailleurs qui ne reçoivent aucune formation en leur faisant croire qu'ils auraient intérêt à la faire.



*[Text]*

**The Chairman:** When the grant-levy system was proposed by the German government in about 1973, the German corporate sector and the unions together told the government to keep its hands off and that they would create all the apprenticeship positions the government wanted if they left them alone. And the government did leave them alone. So the threat of the grant-levy system in a way produced the intense German apprenticeship program which exists now, which started in 1976. Prior to 1976, the program was a tiny one like our Red Seal Program. Today they have 1.8 million apprentices on the job which in Canadian proportions would be 600,000, which would put a big dent in our unemployment figures as well as producing a good workforce. So there is that carrot and stick element.

**Mr. Hayles:** I had mentioned earlier the idea that we need to either inspire or bully our private sector into becoming more involved. I guess the Germans chose to use the fear tactic. On the idea of apprenticeship programs, I have some personal reservations. They may not be based on very much in the way of evidence, but I do not think that apprenticeship programs would be very popular with young people in this country. Maybe it is just a question of labelling, but I think if we were to talk about them more as coop education programs than as apprenticeship programs—

**The Chairman:** How about internship? That term seems to be popular with the CEIC.

**Mr. Hayles:** These labels do convey a slightly different meaning in terms of the sort of training received. Nonetheless, they have some common characteristics with the German apprenticeship system which I understand involves fairly conventional classroom training along with skills training for work. I think those kinds of programs would be enormously valuable in this country, but they should have a different label.

**The Chairman:** Maybe the educational set-up should make it easier for someone who chooses to go through an internship or co-op education program to switch, if they so wish, and go back to university without an onerous obstacle course of so-called prerequisites.

**Miss Dearing:** We were told by some union people that co-op education at the secondary level often streams participants out of the college stream toward the vocational stream, thus excluding them from post-secondary opportunities. Indeed, while in Germany, we were told that those people who were in the apprenticeship system had less of a chance of going on to university because they had not taken the required courses. Whereas in Austria there is much more meshing of the vocational and academic stream and it is possible for someone in the vocational stream to make a lateral shift into the more academic stream. Do you think that we have a similar problem with co-op education at the secondary level in Canada?

*[Traduction]*

**Le président:** Lorsque le système de subventions par prélèvement a été proposé par le gouvernement de l'Allemagne fédérale vers 1973, le secteur des entreprises et les syndicats de ce pays ont tous deux indiqué au gouvernement de ne pas intervenir, signalant qu'ils créeraient tous les postes d'apprentis dont le gouvernement avait besoin si celui-ci les laissait tranquilles. C'est ce que le gouvernement a fait. L'implantation du système de subventions par prélèvement constituait une menace à laquelle on a réagi par la création, en 1976, d'un programme intensif d'apprentissage en cours d'emploi qui existe encore de nos jours. Avant 1976, ce programme n'avait pas beaucoup d'envergure comme le Programme du Sceau rouge. Aujourd'hui, ce programme compte 1,8 millions d'apprentis. L'équivalent au Canada serait de 600 000 participants, ce qui permettrait de réduire considérablement le nombre de chômeurs et contribuerait à la constitution d'une population active solide. C'est en quelque sorte un exemple de la politique de la carotte alliée à celle du bâton.

**M. Hayles:** J'ai signalé plus haut qu'il faudrait inciter ou même obliger le secteur privé à intervenir. J'imagine que les Allemands ont décidé d'employer la tactique de la peur. J'ai certaines réserves au sujet des programmes d'apprentissage. Je n'ai pas beaucoup de données pour appuyer mes dires, mais je ne crois pas que ce genre de programme jouirait d'une grande popularité auprès des jeunes du pays. C'est peut-être une question d'appellation, mais j'estime que si on les qualifiait plus souvent de programmes d'enseignement en alternance au lieu de programmes d'apprentissage...

**Le président:** Que pensez-vous du terme «stage»; celui-ci semble plaire énormément à la CEIC.

**M. Hayles:** Ces termes ne correspondant pas tous à la même notion. La différence de sens réside dans le type de formation requise. Cependant, ce système ressemble à certains égards au système d'apprentissage employé en Allemagne, lequel comporte un stage théorique allié à un stage pratique. Je crois que ces types de programmes seraient fort utiles au pays, mais il faudrait les désigner autrement.

**Le président:** Le système d'enseignement devrait peut-être faciliter la tâche à ceux qui optent pour un stage ou un programme d'alternance travail-études et décideraient de retourner à l'université en ne les rebutant pas par l'obligation de suivre des cours préalables.

**Mlle Dearing:** Certains représentants syndicaux nous ont dit que l'alternance travail-études au niveau secondaire a pour conséquence d'inciter les participants à ces programmes à se diriger vers des cours de formation professionnelle plutôt qu'à s'orienter vers des cours leur permettant d'entreprendre par la suite des études postsecondaires. On nous a aussi affirmé qu'en Allemagne, les personnes qui suivent des programmes d'apprentissage avaient moins de chances de poursuivre des études universitaires parce qu'elles n'avaient pas suivi les cours nécessaires. En Autriche, par contre, la formation professionnelle et la formation universitaire sont plus étroitement liées; c'est pourquoi il est possible à une personne qui suit des cours de formation professionnelle de passer à un programme d'études qui lui permettra d'accéder à l'université. Connaissez-vous

[Text]

**Mr. Hayles:** There are only so many hours in the day. Obviously, it would be impractical to think that they would be able to maintain an academic level and learn skills training. At the same time it would give them the academic equivalent of someone who has concentrated full-time on his academic subjects. So you are bound to lose sometime in that respect. But I do not see any reason why there would not be a way of streamlining those people back into the academic stream if they wanted to go that route.

**The Chairman:** During World War II there was a great contrast between what the British navy was doing and what the French navy was doing. The French navy put you through very rigorous academic training so that when you became a gunnery officer you could teach ballistics at university. In the British Navy, they first taught you how to hit targets, and I think you became very good at hitting the targets by observing an old chief petty officer do it. If you were interested, later at about age 27, then you could go and enter university and pick up those theoretical skills, provided you wanted to become a gun designer for the Navy. It worked rather well.

**Mr. Hayles:** I could see a system like that in Canada. I think we may have to make some very practical choices here. You are all familiar with the statistics on high school drop-out rates in Canada. It may interest you to know that, in the same survey that I referred to earlier, when we asked employers what their minimum academic qualifications would be for workers at various levels, we did not name an occupation that, in the minds of the employer, did not require a high school education. We talked about warehouse workers, clerical assistants and those kinds of people, and the minimum they were looking for was a high school graduate.

Therefore, when you compare that to the proportion of people who come out of our school system and into the workforce lacking that high school education—and I think anything that we can do to hold them in that system longer is going to be to their benefit, and although they may be age 23 or 27 or whatever before they are back into that academic stream and working their way through university, so be it. We will still have salvaged a very valuable person.

**The Chairman:** Maybe it is not a question of holding them there longer; the solution might well be what we call the co-op program, because there comes a time when the ability, as in Germany or in Austria, to do two different things at the same time—to be actually hands-on, working with the practical things, rather than just the theory in the classroom, and see the chemical reaction happening before your eyes—that might be just the stimulus to make you go back into the classroom and take some theory. It seems to work in Austria and Germany very well.

[Traduction]

un problème semblable au Canada en ce qui concerne l'alternance travail-études au niveau secondaire?

**Mr. Hayles:** On ne peut demander l'impossible. De toute évidence, on ne pourrait s'attendre à ce que ces personnes soient en mesure de mener leurs études à bien, de participer en même temps à un stage de formation professionnelle et d'en arriver au même point qu'un étudiant à plein temps. A un moment ou l'autre, on est sûrement perdant à cet égard, mais je ne vois pas pourquoi il n'y aurait pas une façon d'orienter ces personnes vers des études si elles choisissaient cette voie.

**Le président:** Au cours de la Seconde Guerre mondiale, la Marine britannique et la Marine française ne procédaient pas du tout de la même façon. Les officiers de la Marine française recevaient un enseignement théorique rigoureux de sorte qu'au moment où ils devenaient officiers d'artillerie, ils étaient à même d'enseigner la balistique à l'université. Dans la Marine britannique, on apprenait d'abord aux officiers comment tirer sur des objectifs et je crois qu'ils y arrivaient très bien en observant un premier-maître chevronné. S'ils s'y intéressaient vraiment, les officiers pouvaient suivre, des cours à l'université vers l'âge de 27 ans pour acquérir les connaissances théoriques nécessaires, pourvu que leur intention fût de devenir dessinateurs d'armes à feu pour la Marine. Cette formule a connu un franc succès.

**Mr. Hayles:** J'imagine très bien un système du genre au Canada. Je crois que nous devons faire certains choix très pratiques. Nous sommes tous au fait des statistiques sur les taux d'abandon scolaire au Canada. J'aimerais vous signaler qu'au cours de l'enquête dont j'ai parlé plus haut, nous n'avions pas nommé un métier ou une profession qui, selon les employeurs, n'exigeait pas de diplôme d'études secondaires dans la question au sujet du niveau minimal de scolarité des travailleurs à divers niveaux. Nous avons parlé des travailleurs d'entrepôt, des aides de bureau et des catégories de travailleurs semblables. Ce que les employeurs recherchaient, c'était un travailleur qui avait au moins terminé ses études secondaires.

Donc, on peut comparer cette situation à la proportion de jeunes qui quittent le système scolaire sans avoir de diplômes d'études secondaires pour se joindre à la population active. Je crois que tout ce que nous ferons pour les retenir plus longtemps dans ce système sera dans leur intérêt. Peu importe qu'ils aient 23 ou 27 ans ou plus lorsqu'ils reprennent leurs études et se mettent à suivre des cours universitaires. Nous aurons quand même repêché une personne très utiles.

**Le président:** Peut-être qu'il ne s'agit pas de les faire demeurer plus longtemps dans le système. La solution pourrait bien être ce qu'on appelle le programme d'alternance travail-études parce que l'occasion de faire deux choses différentes à la fois, soit acquérir des connaissances théoriques et les mettre ensuite en pratique, comme c'est le cas en Allemagne et en Autriche, pourrait avoir des résultats positifs. Les stages pratiques pourraient avoir pour conséquence d'inciter les stagiaires à reprendre leurs études pour acquérir des connaissances théoriques. Il me semble que cette formule réussit très bien en Autriche et en Allemagne.



[Text]

**Mr. Hayles:** I can believe that because you hear so many young people saying that they dropped out of school because they could not see the relevance of studying geography, history, French or whatever it was that seemed to be turning them off about a high school program. However, if they get into a work situation and they realize that, in order to advance in the work world you have to have those qualifications, then that can certainly provide the stimulus to keep them there.

**Miss Dearing:** One of the criticisms we have heard about the Canadian Jobs Strategy Program over the course of these hearings is that, because of the privatization of training, a lot of the needs of the people being trained are not being met. For example, a concern was raised that the private sector, because it is concerned with profit, as it must be, does not give training in generic skills which would help a worker to adapt should the job given to them in the private sector disappear. Do you have any comments on that perceived shortcoming?

**Mr. Hayles:** I have heard that statement made while I was with the Conference Board and one of the questions we asked in this survey was whether the training that they gave to people was specific to their company, specific to their industry or of a generic nature. I forget the ratios right now—I could probably look them up if you wish—but the answer that we got back was that most of the training they did was either industry-wide in this application or perhaps even of a very basic generic kind.

**Miss Dearing:** There seems to be a huge gap in the perception on the part of employers of what they are giving and on the part of trainees of what they are receiving. I can remember one witness who said that they thought that the kind of training given by the private sector is that which will be useful in the job market, once that training period is over. Therefore, perhaps we need more dialogue to mesh the needs and delivery of product.

**Mr. Hayles:** That would certainly be a very serious problem if it turned out to be true. I would think, however, that the government—given that they have pretty clear control over the design of the training programs and approval of the training programs that is to be done under the job entry program or re-entry program within the Jobs Strategy—that they should be able to ensure that the kind of training that the employer says will be delivered is of a generic nature.

**Miss Dearing:** We were told—and again this is based on testimony—that there are no standards or quality controls for the kind of training given. There are guidelines for the projects that are approved, but according to what we heard, there are no stringent standards to which these programs must adhere.

**Mr. Hayles:** I would describe it a little differently in that the training programs under the Jobs Strategy Program are individually based. They are a combination of what the corpo-

[Traduction]

**M. Hayles:** Je le crois, car bon nombre de jeunes affirment avoir quitté l'école parce qu'ils ne voyaient pas pourquoi il fallait étudier la géographie, l'histoire ou une autre matière quelconque qui semblait les rebuter dans un programme d'études secondaires. Cependant, s'ils commencent à travailler, ils se rendent compte que leurs perspectives d'avancement sont accrues sur le marché du travail s'ils possèdent ces compétences. Je crois qu'un motif de ce genre les inciterait sûrement à poursuivre leurs études.

**Mlle Dearing:** L'une des critiques exprimées à l'égard de la Planification de l'emploi lors des audiences est le fait qu'en raison de la privatisation de la formation, bon nombre des besoins des personnes qui reçoivent une formation ne sont pas comblés. On a signalé notamment que les entreprises du secteur privé, soucieuses comme il se doit de réaliser des profits, ne prévoient pas d'initiatives de formation permettant aux travailleurs d'acquérir des compétences générales qui les aideraient à trouver un autre emploi si celui qu'on leur a donné dans le secteur privé disparaissait. Avez-vous des observations à faire au sujet de cette lacune perçue?

**M. Hayles:** J'ai entendu cette déclaration lorsque j'étais membre de la *Conference Board of Canada*. Dans l'enquête que nous avons menée, nous cherchions à savoir entre autres si la formation dispensée aux travailleurs d'une entreprise était adaptée aux besoins de celle-ci, à ceux de l'industrie dont elle fait partie ou si elle était de nature générale. Je ne me souviens plus très bien des rapports, mais je pourrais sans doute retrouver ces données, si vous le voulez. On nous a répondu que dans la plupart des cas, la formation pouvait être mise en pratique dans n'importe quel secteur de l'industrie donnée ou bien qu'elle était très générale.

**Mlle Dearing:** Il semble exister un écart important entre la formation que les employeurs croient dispenser et celle que les travailleurs/stagiaires estiment recevoir. Je me souviens d'un témoin ayant déclaré qu'à son avis, la genre de formation dispensée par le secteur privé est celle qui sera utile sur le marché du travail à la fin de la période de formation. Je crois donc qu'il faudrait dialoguer davantage pour que la formation dispensée soit mieux adaptée aux besoins de l'entreprise et à ceux des travailleurs.

**M. Hayles:** Nous aurions un sérieux problème si c'était le cas. J'imagine toutefois que le gouvernement devrait pouvoir veiller à ce que le genre de formation dispensée, selon l'employeur, soit de nature générale, étant donné qu'il a le dernier mot sur l'élaboration et l'approbation des programmes de formation prévues par le programme d'intégration professionnelle ou l'option réintégration, initiatives menées dans le cadre de la Planification de l'emploi.

**Mlle Dearing:** Selon des témoignages encore une fois, il n'existe pas de norme ni de mesure de contrôle de la qualité de la formation dispensée. Il existe cependant des lignes directrices pour les projets approuvés. Toutefois, les programmes ne sont pas tenus de se conformer à des normes sévères d'après ce que nous avons entendu.

**M. Hayles:** Je ne décrirais pas ça tout à fait de la même façon. Les programmes de formation offerts dans le cadre de la Planification de l'emploi visent à satisfaire à la fois aux



[Text]

ration or the company is able to deliver and what the individual trainee seems to require. Therefore, it does not seem to me to be a process that lends itself very well to setting a lot of rigid standards. That, to me, sounds like the kind of thing that would frighten the private sector away.

The small company that I am with, as a matter of fact, had a couple of people who were there through the Job Re-Entry Program and they spent a week in a formal training session and a week with us. We had someone from the training program come around and have a look at the kinds of things that they were learning on the job, but there was certainly no discussion—nor do I think it would have been helpful to have had a discussion—about some sort of general standards that were being set. I think that would be quite the wrong notion.

**Miss Dearing:** Perhaps what we should be looking at is complementing this on-the-job training with some sort of classroom training to give the generic skills.

**Mr. Hayles:** I agree with that. I think that is a very sensible idea and, in fact, that is the kind of program that we had with these particular people; half in the classroom and half on-the-job.

**The Chairman:** I am very grateful to you, Mr. Hayles. You spoke with great sense and your warmth and experience came through. You will see that you have influenced us. Thank you so much.

We will take a five minute break.

**Le président:** Je suis ravi de pouvoir vous souhaitez la bienvenue. Naturellement, nous allons procéder en français. Nous sommes tous bilingues. J'aimerais beaucoup que vous nous fassiez une présentation d'à peu près 15 minutes et ensuite on pourra dialoguer.

Vous avez reçu notre liste de préoccupation, n'est-ce pas?

**Mme Céline Lamontagne, vice-présidente de la Confédération des syndicats nationaux:** Oui, oui.

Monsieur le sénateur, nous sommes heureux d'être ici devant vous. On espère que nos quelques considérations vont éclairer les travaux de votre comité. Nous avons remis à votre greffier deux documents. Un premier document qui est une présentation plus élaborée de nos commentaires et un document qui est un résumé. Je ferais une lecture abrégée du résumé aux fins de présentation.

Nous avons, comme vous l'avez dit, reçu effectivement copie de la liste de vos préoccupations. On a pas la prétention d'apporter des réponses à l'ensemble des préoccupations que le comité a soulevées dans le court délai que nous avons eu pour travailler ces questions. Nous avons donc concentré nos énergies sur quatre points en particulier.

Premièrement, la nécessité d'une politique active de main-d'oeuvre centrée sur le plein emploi.

Deuxièmement, sur la formation et ses rapports avec les milieux, ainsi que les mécanismes de consultation.

[Traduction]

besoins propres de chaque participant et à ceux de la société ou de l'entreprise. J'estime donc que ce procédé ne peut être régi par des normes strictes. À mon avis, cette façon de procéder ne ferait que décourager le secteur privé.

De fait, la petite entreprise pour laquelle je travaille avait accueilli plusieurs personnes qui participaient au volet Réintégration. Ces personnes ont passé une semaine à recevoir une formation officielle et une semaine à effectuer un stage auprès de notre entreprise. Un des responsables du programme de formation s'est rendu sur les lieux pour se renseigner au sujet des connaissances que les stagiaires acquerraient au sein de l'entreprise, mais il n'a sûrement pas été question de normes générales en voie d'élaboration. De toute manière, je ne crois pas qu'une discussion à ce sujet aurait servi à grand-chose. À mon avis, des normes semblables ne seraient pas du tout utiles.

**Mlle Dearing:** Il faudrait peut-être envisager de compléter cette formation en cours d'emploi par une formation officielle en vue de l'acquisition de compétences générales.

**M. Hayles:** Je suis d'accord. J'estime que c'est une très bonne idée. De fait, c'est le genre de programme que nous avions offert à ces travailleurs—stage pratique et stage théorique, tous deux d'égale durée.

**Le président:** Je vous remercie sincèrement M. Hayles. Vos propos sont empreints de bon sens et de chaleur et traduisent votre expérience. Vous nous avez influencé. Merci encore une fois.

Nous allons faire une pause de cinq minutes.

**The Chairman:** The hearing will now resume. I am very pleased to welcome you. Of course, we can do this in French, since we are all bilingual. I would very much like you to speak for about 15 minutes, and then we can open a discussion.

You received our list of concerns, I believe?

**Mrs. Céline Lamontagne, Vice-President, Confederation of National Trade Unions:** Yes, we did.

Senator, we are pleased to appear before you and we hope that our observations will further the work of your committee. We have submitted two documents to your clerk. The first is a detailed presentation of our comments and the second is a summary of the first. I will briefly review this summary at the end of my submission.

As you indicated, we did receive the list of your concerns. But we cannot claim to have prepared responses to all of the concerns raised by the committee, in the short time available to us. We have therefore focused our remarks on four points in particular.

First, the need for an active labour policy aimed at full employment.

Second, training and its relationship to the work place, as well as the mechanisms for consultation.

## [Text]

Troisièmement, l'impact des changements technologiques sur l'emploi et la formation, et les femmes et le marché du travail.

Ces questions nous apparaissent fondamentales à plusieurs égards. Beaucoup de nos membres sont directement concernés et confrontés à l'une ou l'autre de ces dimensions.

Nous espérons que les positions que nous vous soumettons vont aider à une meilleure compréhension du problème et à l'identification de solutions favorables aux travailleurs et travailleuses que nous représentons.

Un des aspects qui nous apparaît fondamental et qui nous apparaît une base quand on parle de formation et d'emploi, c'est que cela soit inscrit dans une politique active de main-d'oeuvre centrée sur le plein emploi.

Nous avons participé, comme centrale syndicale, activement aux travaux des Commission Macdonald et Forget dans le but d'apporter nos réflexions et nos pistes de solutions, en présentant les points de vue dans plusieurs régions, abordant des problématiques spécifiques à plusieurs secteurs d'activités. Mais, malheureusement, nous sommes profondément déçus de la tournure des événements.

Aucun élément d'une politique de main-d'oeuvre centrée sur le plein emploi n'est encore apparu de l'ensemble de ces travaux. Alors que le chômage demeure au-dessus de 10p. 100 pour le Canada, on semble attendre du secteur privé la relance de l'économie. Pour la CSN on ne peut envisager la solution du problème par la seule intervention du cas à cas. Il faut s'assurer d'avoir une bonne compréhension des réalités économiques des différentes régions du pays, les solutions ne peuvent être mises en place en l'absence d'une stratégie globale.

Nous sommes confrontés au discours conservateur selon lequel l'emploi vient de la croissance économique. La croissance économique est assurée par le secteur privé. Le secteur privé réussit dans la mesure où il a les coudees franches c'est-à-dire dans un environnement déréglementé, privatisé.

Comment on ne peut craindre un retour 20 ans en arrière quand circulent des allusions liant le problème du chômage à l'entrée des femmes sur le marché du travail dans les dernières décennies.

Vous retrouverez aussi aux pages 6 à 9 de notre mémoire plus élaboré, des propositions que nous avons déposées devant la Commission Macdonald en 1983. Ces propositions concernent plusieurs secteurs de l'activité économique et ont des effets positifs sur le niveau d'emploi.

Alors, on avait des propositions assez concrètes dans le secteur des mines, des chantiers navals, des pêches, de l'aluminium et de la construction.

Dans la très grande majorité des cas, nous attendons toujours des réponses à ces propositions. Nous attendons surtout un énoncé clair en faveur d'une politique de main-d'oeuvre centrée sur le plein emploi, faisant appel à l'ensemble des forces économiques et sociales et par les mécanismes décentralisés.

Nous présentons notre point de vue sur la formation à partir d'un double éclairage qui reflète d'abord les besoins et les discussions que nous avons eu avec nos membres et les problèmes

## [Traduction]

Third, the impact of technological change on employment and training, and women in the labour market.

We view this issues as fundamental in several respects. Many of our members are directly involved with and challenged by one of these aspects.

We hope that the positions we submit will help you to better understand the problem and identify solutions favourable to the workers we represent.

One aspect we consider fundamental and basic to training and employment is that this be incorporated into an active labour policy aimed at full employment.

As a central labour body, we actively participated in the work of the Macdonald and Forget Commissions to state our observations and suggestions, by making submissions in several regions, dealing with problems specific to several sectors of the economy. Unfortunately, however, we were very disappointed with the turn of events.

No element of a labour policy aimed at full employment has yet emerged from the body of this work. While the unemployment rate in Canada remains above ten percent, we appear to be waiting for the private sector to start the economic recovery. The CNTU cannot accept case-by-case intervention as the only solution to the problem. While a good understanding of economic realities in the various regions of the country is necessary, solutions cannot be introduced without an overall strategy.

We are repeatedly told by the Conservatives that full employment comes from economic growth, that economic growth is provided by the private sector, and that the private sector is most successful when unfettered, that is, in a deregulated and privatized environment.

How can we not fear a return to 20 years ago when theories circulate linking the problem of unemployment to the entry of women into the labour market in recent decades.

On pages 6 to 9 of our detailed submission, you will find proposals we tabled before the Macdonald Commission in 1983. These proposals cover several sectors of the economy and would have positive effects on employment levels.

We made fairly specific proposals for the mining, shipbuilding, fishing, aluminium and construction industries.

In the vast majority of cases, we are still awaiting a reply to these proposals. We are waiting in particular for a clear statement in favour of a labour policy aimed at full employment, and based on all of Canada's economic and social forces and decentralized mechanisms.

Our view on training is based on two aspects that reflect needs and the discussions we held with our members on the very specific problems they face in the work place and in their

*[Text]*

qu'ils rencontrent très concrètement dans les milieux de travail, dans leur processus de formation, et aussi dans l'éclairage des personnes qui oeuvrent dans le milieu de l'enseignement: les professeurs, le personnel de soutien et les professionnels

On trouve important de réaffirmer notre adhésion au processus de démocratisation et d'accessibilité qui a pris place dans le secteur de l'éducation au Québec depuis les 20 dernières années. Beaucoup de chemin cependant reste à parcourir à ce chapitre. Qu'il s'agisse de la situation de l'analphabétisme et des minorités qui n'ont pu bénéficier de l'élargissement du réseau de l'éducation.

Nous rappelons que la formation générale de base de tout élève doit couvrir les niveaux élémentaire et secondaire, permettant l'acquisition de connaissances de base dans l'ensemble des champs de disciplines.

Dans la mesure où l'on s'entend pour donner aux niveaux élémentaire et secondaire la responsabilité de la formation générale de base, l'organisation des programmes et des contenus devrait permettre aux élèves d'acquérir des connaissances solides dans les champs de disciplines, mais aussi de développer une compréhension des rapports entre les diverses composantes de la société. Dans un tel cadre, l'entreprise ou le milieu de travail n'a pas à notre avis, à tenir une place privilégiée. Mais, la situation nous apparaît différente lorsqu'on parle de formation professionnelle.

Nous proposons une formation professionnelle polyvalente permettant une adaptation plus grande des travailleurs et travailleuses à de nouvelles situations dans l'entreprise. Malheureusement, des employeurs confondent la polyvalence de la formation et la mobilité dans l'organisation du travail, ce qui n'est pas sans poser des problèmes importants aux travailleurs et travailleuses au plan des conditions de travail et aussi de santé-sécurité.

Ce qu'il convient de mieux définir, selon nous, ce sont les mécanismes de jonction entre l'école et le milieu afin de s'assurer d'une interaction positive de l'entreprise sur l'école et de l'école sur l'entreprise. Cette jonction ne doit pas conduire à l'assujettissement du modèle de formation à l'organisation du travail dans l'entreprise. Le milieu de travail doit être un lieu de référence dans l'apprentissage des étudiants.

Nous mettons de l'avant les mécanismes de jonction suivants:

Premièrement, selon nous, la formation «théorique» demeure sous l'entière responsabilité de l'école.

Deuxièmement, la vérification de l'acquisition des connaissances théoriques est réalisée dans un premier temps dans les laboratoires de l'institut de formation. Cette étape s'applique particulièrement dans la première année de formation professionnelle. Par la suite, nous préconisons des stages en entreprise, sous supervision des responsables de l'Institut de formation.

Troisièmement, il y a ensuite retour à l'école pour faire l'examen critique du stage afin de s'assurer de l'intégration de ces nouvelles connaissances dans l'ensemble du contenu de formation.

*[Traduction]*

training process, as well as the thoughts of staff working in the educational field: teachers, support staff and professionals.

We feel it is important to repeat our support for the process of democratization and accessibility that has marked the education sector in Quebec over the last 20 years. However, much ground still remains to be covered, whether the problem of illiteracy or that of minorities who have not benefited from the broadening of the educational system.

The elementary and secondary levels should allow the acquisition of basic knowledge in all disciplines.

Provided we agree to give our elementary and secondary schools the responsibility for basic general education, the organization of programs and their content should allow students to acquire a sound knowledge of all disciplines, but also to develop an understanding of the relationships between the various components of society. In our view, the business world or the work place should play no special role in this framework. We view the situation differently, however, when it comes to occupational training.

We propose versatile occupational training to give workers more ability to adapt to new business situations. Unfortunately, employers confuse this versatility aspect of training with mobility in the organization of labour, which certainly poses major problems for workers in terms of working conditions and occupational health and safety.

What needs to be better defined in our opinion are the mechanisms linking school and the work place, to ensure positive and two-way interaction between school and the business world. This link must not result in subjugation of the training format to the organization of labour in the business world. The work place must provide students with a point of reference.

We advocate the following links:

First, we believe that training in "theory" should remain the full responsibility of schools.

Second, testing the acquisition of theoretical knowledge should be conducted initially in the laboratories of the training institute. This phase is especially applicable in the first year of occupational training. Following this, we advocate actual work sessions supervised by officials from the training institute.

Third, there is the return to school for a critical examination of the work session to ensure assimilation of this new knowledge into the training content as a whole.



## [Text]

Quatrièmement, cette quatrième étape relève, selon nous, de l'entreprise. Chaque milieu de travail doit se donner une politique d'entraînement qui permette au nouvel employé d'utiliser les connaissances acquises à l'école, en laboratoire et en stage dans le cadre d'un travail ou d'une fonction inscrite dans un processus de travail spécifique à l'entreprise. Nous ne pouvons attendre de l'école qu'elle donne une formation sur mesure pour chaque entreprise. Il y aurait là une contradiction avec la politique que l'on vient d'énoncer.

Cinquièmement, une autre condition essentielle s'ajoute pour garantir l'atteinte des objectifs, à savoir, des mesures de recyclage et de perfectionnement des personnels de l'éducation. Il est impensable d'attendre du personnel qu'il assume à leurs frais et sans congés de perfectionnement, la mise à jour continue de leurs connaissances et apprentissages. Cette politique demeure absente à presque tous les niveaux d'enseignement.

Donc, nous rappelons la nécessité d'une politique de recyclage et de perfectionnement pour tous les niveaux d'enseignement avec les ressources que cela comporte. On trouve important aussi de rappeler les niveaux de responsabilités des intervenants dans l'organisation de la formation.

Selon nous, il revient au gouvernement du Québec:

- d'assurer le développement du réseau éducation avec tout le soutien requis pour garantir l'accessibilité et l'universalité du réseau public d'éducation.
- d'assurer l'élaboration des programmes-cadres pour l'ensemble du réseau en collaboration avec les groupes représentatifs de la société.
- d'assurer la coordination des politiques de formation:
  - dans le réseau pour les jeunes et les adultes;
  - pour les adultes qui sont en emploi afin de leur donner accès au recyclage et au perfectionnement et aussi;
  - pour les exclus du système, ceux qui n'ont pu bénéficier de l'expansion du réseau depuis les 20 dernières années.

Le rôle du mouvement syndical dans l'ensemble de ce processus-là; on croit que les syndicats doivent s'impliquer d'abord au niveau local à l'élaboration d'un plan de formation de la main-d'œuvre et doivent aussi au niveau local faciliter la tenue des stages dans l'entreprise. Doivent s'impliquer aux niveaux régional et sectoriel. Et, s'impliquer au niveau national à l'élaboration des programmes de formation.

Nous désirons soulever aussi l'importance de maintenir et de développer l'appui aux groupes populaires et aux syndicats. Qu'il s'agisse tout récemment des problèmes posés, rencontrés par les réfugiés, ou encore de la situation des analphabètes, le milieu institutionnel, tout en fournissant un appui essentiel, ne peut prendre la place de ces interventions communautaires. Il ne s'agit pas là d'une proposition de désengagement mais une reconnaissance de la spécificité de ces interventions. Pour jouer ce rôle, les organismes ont besoin d'un financement adéquat, régulier, évitant ainsi que la somme la plus importante de leurs énergies soit consacrée à recueillir des fonds.

Le CSN et le congé éducation

## [Traduction]

The fourth stage, in our view, is the responsibility of business. Each work place should develop a training policy that allows new employees to apply what they have learned at school, in the laboratory and during their work session in the context of a task or duty that forms part of the working procedure specific to that firm. We cannot expect our schools to dis-pense training custom-designed to business' specifications. This would run counter to the policy just set forth.

Fifth, there is an additional essential condition for achieving objectives: development and retraining measures for educational staff. It is unreasonable to expect staff to volunteer personal funds and time to continually update their knowledge and education. Such policies are still lacking at almost every level of our education system.

We therefore repeat the need for a retraining and development policy at all levels of education, with the resources this requires. It is also important to review the levels of responsibility of those involved in organizing training.

We believe it is the responsibility of the Government of Quebec to:

- ensure development of an educational system with all necessary support to guarantee the accessibility and universality of the public school system;
- ensure development of a general framework for the entire system in cooperation with representatives of all sectors of society;
- ensure coordination of training policies:
  - in the system for young people and adults;
  - for employed adults to provide them with access to retraining and development; and also to
  - for those excluded from the system, who have not benefitted from the broadening of the system over the past 20 years.

The role of the union movement in all of this is, in our opinion, become more involved at the local level in developing a worker training plan and facilitating the organization of work sessions in the business world. The unions must become involved at the regional and sectoral levels as well, and at the national level, in the formulation of training programs.

We would also like to stress the importance of maintaining and developing support for public groups and unions. Whether dealing with the recent problems posed by refugees or with the illiteracy problem, our institutions, while providing essential support, cannot take the place of this community intervention. We are not suggesting disengagement but simply recognition of the specific nature of these interventions. To fill this role, organizations require adequate, stable financing to avoid wasting the bulk of their energy on fund raising.

The CNTU and education leave.

## [Text]

La CSN a revendiqué la mise en place d'un congé-éducation, en tenant compte des situations de chacun des groupes de personnes. Plusieurs groupes de travail ont abordé cette question. En mars '84 était publié le Rapport du jury consultatif national sur le congé de perfectionnement présenté au ministre de l'Emploi et de l'Immigration. Parmi les recommandations, une retient notre attention plus particulièrement, et je cite:

«Que le gouvernement fédéral mette en oeuvre un programme-pilote de congé-éducation dans les secteurs qu'il régit, et qu'il incite les provinces à lui emboîter le pas.»

Nous croyons qu'une telle initiative aurait un effet bénéfique pour les travailleurs concernés et pour avoir un effet d'entraînement aussi.

Les changements technologiques et leur impact sur l'emploi. Il est généralement reconnu que les changements technologiques ont un impact important sur le niveau de l'emploi dans l'ensemble des secteurs d'activités. Trop souvent on a simplifié les données du problème en les résumant à deux positions extrêmes; ceux qui sont contre les changements technologiques parce qu'ils ont des effets désastreux sur le niveau de l'emploi versus ceux qui sont pour parce que c'est la seule façon d'augmenter la compétitivité des entreprises et ainsi de créer de nouveaux emplois. Nous croyons à la CSN que la question est plus complexe. Dans le passé comme actuellement, le mouvement syndical n'a jamais été opposé aux changements technologiques, car ces derniers pourraient bien être, au contraire, la source d'améliorations importantes dans le travail et dans la vie. Les travailleurs et les travailleuses ont souvent été à l'origine de changements technologiques, d'une organisation plus rationnelle de la production, par les conseils qu'ils donnent sur les lieux du travail, par l'expérience et le savoir-faire qu'ils accumulent et qu'ils utilisent quotidiennement, souvent à l'encontre même d'une organisation du travail qui cherche à limiter leurs initiatives, par les revendications qu'ils mettent de l'avant visant l'amélioration de la qualité de vie au travail, et ainsi que les conditions de santé-sécurité.

C'est pourquoi nous demandons une implication des travailleurs et travailleuses concernées et de leur organisation, à toutes les étapes de l'introduction des changements technologiques et une politique de formation, de recyclage et de perfectionnement.

Enfin, un autre aspect important c'est la question des femmes et le marché du travail.

L'un des faits les plus marquants de la dernière décennie au Canada a été l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail. Entre 1974 et 1984, le main-d'oeuvre féminine s'est accrue de 50,4p. 100. Les femmes, et on a des chiffres à l'appui, sont sur le marché du travail pour y demeurer.

Et pourtant les femmes sont cantonnées dans des ghettos d'emplois, détiennent le monopole des statuts précaires et sont mal rémunérées.

L'élimination de la discrimination faite aux femmes sur le marché du travail passe cependant par une priorité mise sur leur formation.

Les femmes doivent être privilégiées dans les programmes de cours en institution, les programmes gouvernementaux de main-d'oeuvre ainsi que les programmes de formation et de

## [Traduction]

The CNTU has called for the introduction of education leave, based on the situation of each group of people. Several task forces have broached this topic. In March 1984, the Report of the National advisory Panel on Development Leave was submitted to the Minister of employment and Immigration. We found one recommendation especially interesting, and I quote:

"That the federal government implement an education leave pilot project in the sectors it regulates, and urge the provinces to follow suit."

We believe such an initiative would prove beneficial for the workers involved and would have a spin-off effect as well.

Technological change is generally recognized to have a major impact on employment levels in all economic sectors. Information on this problem has too often been oversimplified to support one of two extremes: those opposed to technological change because of its disastrous effects on employment, or those in support of such change as the only way to increase the competitiveness of business and thus create new jobs. We at the CNTU believe the issue is much more complex. In the past as in the present, the union movement has never been opposed to technological change because such change might in fact be the source of major improvements in working and living conditions. Workers have often been the source of technological change and more rational organization of production, through their advice in the work place, through the experience and practical knowledge they acquire and use each day, often in spite of an organization of labour designed to limit their initiatives, and through the demands they make for improved working, living and health and safety conditions.

We therefore demand that the workers affected, and their organization, be included in all stages of the introduction of technological change and a training, retraining and development policy.

Finally, another important aspect is the issue of women in the labour market.

One of the most notable aspects of the last decade has been the massive entry of Canadian women into the labour market. Between 1974 and 1984, the female labour force grew by 50.4 per cent. Women have entered the labour market to stay, and the figures bear this out.

Yet they are segregated in job ghettos, and have a virtual monopoly over jobs with poor security and low wages.

The elimination of discrimination against women in the labour market is dependent first and foremost on their training.

Women must be given priority in institutional training courses, government manpower programs and training and retraining programs in the business sector. One of the key ele-

## [Text]

recyclage dans les entreprises. Un des éléments les plus importants sur lesquels un programme d'accès à l'égalité aura à agir dans une entreprise ou institution d'enseignement ou dans tout autre domaine ou secteur régi par les législations sur l'accès à l'égalité, c'est sur la formation.

Il faut assouplir les critères d'admissibilité, augmenter les allocations de formation, les allocations pour charges de famille. Il faut augmenter également le nombre de places en garderie pour que les femmes puissent participer aux programmes de formation. Les femmes doivent être encouragées à envisager la gamme complète des perspectives professionnelles y compris celles qui déboucheront sur des emplois mieux rémunérés. Les femmes doivent acquérir des compétences utiles qui leur permettront d'élargir leurs horizons professionnels. La formation accessible aux femmes doit servir à l'amélioration de leurs connaissances générales afin que cette formation soit transférable pour accéder à plusieurs emplois.

En conclusion, nous avons souligné l'importance des politiques fédérales en matière de recherche de plein emploi. Nous avons indiqué aussi l'importance de «leadership» que le fédéral peut jouer en matière de congé-éducation dans les secteurs qu'il régit. Nous croyons cependant important de rappeler ici que certains champs sont et doivent demeurer de juridiction exclusivement provinciale. C'est ce que la CSN a toujours soutenu concernant la formation.

Avec d'autres organismes, nous avons souligné les glissements qui se sont produits lors de la signature de l'accord fédéral-provincial en matière de formation professionnelle en 1982, et qui sont confirmés et renforcés par la signature d'un nouvel accord le 5 février 1987.

L'accord de 1982, prévoyait que le fédéral détermine les priorités quant aux objectifs de la formation et aux critères d'admissibilité pour les métiers d'importance nationale. Sans reprendre toutes les péripéties des négociations qui se sont déroulées de 1985 à 1987, pour le renouvellement de l'accord, nous sommes à même de conclure que le fédéral a mis en place les conditions pour s'ingérer dans les programmes de formation en entreprise prétextant qu'il s'agit là d'un problème de main-d'oeuvre, qu'en conséquence la responsabilité est partagée entre le fédéral et le provincial. Nous réaffirmons que c'est là une ingérence dans une responsabilité provinciale qui rendra encore plus difficile la coordination des programmes de formation au Québec pourtant compliquée déjà. C'est aussi aller à l'encontre d'une décentralisation nécessaire à ce niveau. Le gouvernement fédéral devra concentrer ses énergies dans la conjoncture actuelle à débattre avec les provinces d'une harmonisation des politiques provinciales en matière de formation en unisson avec une politique de main-d'oeuvre et le partage du financement entre les provinces.

Je vous remercie.

**Le président:** Vous me permettez une remarque. J'approuve cette politique et vous allez comprendre pourquoi très bientôt. L'objection que on rencontre sur une politique centrée sur le plein-emploi, c'est la conviction parmi les autorités et les hommes d'affaires qu'il coûte moins cher de garder quelqu'un sur l'assurance-chômage que de créer un emploi pour cette personne. Or c'est faux.

## [Traduction]

ments on which an equal access program in a firm, educational institution or any other sector or field regulated by equal access legislation must focus is training.

Admission requirements must be made more flexible, training allowances and family allowances must be made more generous. The number of day-care spaces must be increased so women can participate in training programs. Women must be encouraged to consider the full range of possible occupations, including those with better-paid jobs. Women must acquire useful skills that will allow them to broaden their career horizons. Accessible training for women must serve to improve their general knowledge so this training can be transferable and grant them access to a variety of jobs.

In conclusion, we have stressed the importance of federal policies in the drive for full employment. We have also indicated the importance of the leadership the federal government can provide in the area of education leave in the sectors it regulates. However, we believe it is important to repeat here that some fields are and must remain under exclusive provincial jurisdiction. This is what the CNTU has always maintained on the topic of training.

With other organizations, we have pointed out the ground that was lost with the signing of the federal-provincial agreement on occupational training in 1982, which was confirmed and strengthened by the signing of a new agreement on 5 February 1987.

The 1982 agreement specified that the federal government would set the priorities for training objectives and admission requirements for trades of national importance. Without reviewing all of the ups and downs of the talks held between 1985 and 1987, we can certainly conclude that the federal government introduced conditions allowing it to intrude into business training programs on the pretext that this was a labour problem and that this was a shared federal-provincial responsibility. We repeat that this constitutes an intrusion into a provincial responsibility that will further complicate the already complex coordination of training programs in Quebec. This also runs counter to the decentralization required in this area. Given the present situation, the federal government should focus its efforts on debating with the provinces the matter of bringing provincial training policies into line with manpower policy and shared financing between the provinces.

Thank you.

**The Chairman:** Please permit me to make a remark. I support this policy; you will understand why very quickly. The objection voiced against a policy aimed at full employment is the conviction among officials and businessmen that its costs less to keep someone on unemployment insurance than to create a job for this person. This is wrong, however.



**[Text]**

Le Commissaire à l'emploi en France, monsieur Ramoff nous a dit que c'est moins cher. Ce n'est pas moins cher, c'est beaucoup plus cher. Il est beaucoup plus cher de subventionner un chômeur que de créer un emploi et j'ai les chiffres pour le prouver.

Le problème c'est qu'on a des gens qui le croient fermement. Comment est-ce que nous allons nous y prendre car dès que je vais montrer les chiffres ils vont dire: il ne sait ce qu'il dit. Même si les chiffres ont été vérifiés par le Conseil économique du Canada et par d'autres organismes, on ne me croira pas. Cette conviction existe que cela coûte moins cher d'avoir des chômeurs. Cela discipline les syndicats, cela vous rend plus docile.

La seule façon de saper cette affaire, c'est de leur montrer combien c'est cher. C'est une tactique que vous n'avez pas adoptée et vous l'avez pas démontré chiffres à l'appui. Je le ferai pour vous. Il est très cher d'avoir des chômeurs, pas seulement en termes de pouvoir d'achat etc. mais vraiment combien chaque chômeur coûte en terme de déficit aux trois niveaux de gouvernements. Cela coûte 14,645 \$ dollars, c'est le salaire moyen de ces gens-là. En 1985, avant de perdre leur emploi, c'était 14,040 \$ dollars. Il en coûte donc 605. \$ pour avoir un chômeur et c'est le premier coût. Le deuxième coût, c'est qu'on a perdu les biens et services que produisaient ces gens quand ils travaillaient. Ces biens et services valaient 14, 040. \$ dollars. C'est le prix des biens et services qu'ils produisent pour le salaire qu'on leur paie. Donc le coût d'un chômeur est de 28,000. \$ dollars et le coût de créer un emploi gouvernemental pour ce chômeur est 14,040. \$ dollars. Donc il coûte au gouvernement 500. \$ dollars de plus plus en assurance-chômage et en perte d'impôts mais il coûte à la société deux fois plus. Si on pouvait faire comprendre cela au monde des affaires etc., peut-être que l'on pourrait progresser vers l'idée qu'il faut se diriger vers le plein emploi car il est trop coûteux de ne pas le faire.

**Mme Lamontagne:** Au sujet du commentaire que vous avez émis, nous serions heureux d'obtenir les chiffres dont vous parlez. Ils nous seraient très utiles. Nous savons aussi que les chômeurs ou que les bénéficiaires de prestations d'assurance sociale...

**Le président:** Je les ai tous comptés. Il s'agit de la moyenne.

**Mme Lamontagne:** Il est sûr à premier abord que cela n'a pas d'effet stimulant sur l'économie sauf qu'il y a aussi un autre aspect important dans la question du chômage qui est celui du développement global d'une société. Il y a aussi l'aspect des ressources humaines qui sont gaspillées. Le chômage est une dévalorisation pour les personnes directement atteintes. C'est un coût qu'on ne peut pas calculer en chiffres mais c'est un coût social qui nous apparaît extrêmement important et sur lequel il faut insister quand on parle du chômage.

**Mlle Dearing:** Il est plus difficile de convaincre une personne que cela coûte cher en termes sociaux que de les convaincre que cela coûte cher en termes économiques.

**Le président:** Et qu'ils perdent des sous qui ne passent plus dans leurs caisses. C'est par ce biais que je veux m'attaquer à ce problème. C'est une grosse perte pour vous.

**[Traduction]**

The Commissioner of Employment in France, Mr. Ramoff, told us it costs less. It does not. It costs a lot more. It is much more expensive to subsidize the jobless than to create jobs, and I have the figures to prove it.

The problem is that there are people who firmly believe this argument. How are we to act when, as soon as I show my figures, they say, "He doesn't know what he's talking about." Even if the figures have been checked by the Economic Council of Canada and other organizations, they won't be believed. The conviction persists that it costs less to have people unemployed. This disciplines the unions and keeps you more docile.

I believe the only way to undercut this matter is to show them just how much it does cost, but you have not adopted this tactic and you have no supporting data. I will do it for you. It is very expensive to have people unemployed, and not just in terms of purchasing power, etc., but also in terms of the loss each unemployed worker costs all three levels of government. That cost is \$14,645. That is the average wage of these people; in 1985, before they lost their jobs, the figure was \$14,040. The initial cost of an unemployed person is therefore \$605. The secondary cost is the lost goods and services these people produced when they were working. These goods and services were worth \$14,040. That was the price of the goods and services they produced for the wages they were paid. Thus, the cost of one unemployed worker is \$28,000, and the cost of creating a government job for this person is \$14,040. So it costs the government \$500 more or less in unemployment insurance and lost tax revenues, and it costs society twice that much. If we could make businessmen understand this, perhaps we could make progress toward the notion that we must move toward full employment because it is too costly not to do so.

**Mrs. Lamontagne:** With regard to your comment, we would be grateful for the figures just quoted. They would be very useful to us. We too know that the unemployed or those people living on social assistance...

**The Chairman:** I have counted them all. My figures are averages.

**Mrs. Lamontagne:** It is immediately clear that this has no stimulating effect on the economy, although there is another important aspect of the issue of unemployment, which is the overall development of a society. There is also the matter of the wasted human resources. Unemployment is a depreciation for those people directly affected. It is a cost that cannot be computed in cold figures but includes a social cost that we believe is very high and must be emphasized in any discussion of unemployment.

**Miss Dearing:** It is harder to convince someone of social costs than economic costs.

**The Chairman:** And that they are losing money out of their own pocket. It is on this tack that I choose to approach the problem. It is a huge loss for you.

## [Text]

Ala page 6, au premier paragraphe, vous parlez de polyvalence et de mobilité. Vous dites que si l'on rend les personnes polyvalentes, cela ne se produira pas sans poser des problèmes importants aux travailleurs et aux travailleuses au point de vue des conditions de travail, santé et sécurité. Vous dites qu'il ne faut pas confondre la polyvalence et ceci est au bas de la page 5. Vous parlez de la polyvalence de la formation et de la mobilité dans l'organisation du travail, ce que vous voulez dire par ceci, si je comprends bien, c'est que les classifications d'un travail ne disparaissent pas nécessairement car vous avez des gens polyvalents. Les classifications d'un contrat entre un syndicat et un employeur ne peuvent pas disparaître et l'employeur ne devrait pas pouvoir dire: Je prends cette dame qui est sténographe et je la transfère pour qu'elle fasse le travail de gérant de la cafétéria pendant un petit bout de temps et ensuite elle pourra revenir à la sténographie. Est-ce ce que vous signifiez.

**Mme Lamontagne:** C'est un peu ça. Quand on parle de formation professionnelle polyvalente, je pense qu'il est clair, de la façon dont on le dit, que c'est par rapport à la formation dite «pointue» où les personnes n'ont pas les connaissances de base élémentaires et secondaires pour être capables d'accéder à plusieurs niveaux d'emploi. Actuellement, les problèmes que l'on vit dans le milieu du travail sont les suivants: on ne veut pas que les gens soient confinés à leur poste toute leur vie et qu'il y ait des politiques de recyclage et de formation mais que la classification pour laquelle ils sont engagés et payés, bien que l'employeur ne puisse pas faire ce qu'il veut avec les personnes et les déplacer comme il veut sans tenir compte des règles que l'on s'est donné ou du contrat de travail. Ça ne veut pas dire que la personne va demeurer dans le même département, à son même poste, toute sa vie. Il faut quand même respecter les classifications sur lesquelles les travailleurs et les employeurs se sont déjà entendus.

**Le président:** Parfois ces classifications et ces règles peuvent nuire à l'efficacité et même à la survie d'une petite entreprise. Je suis de votre côté, je suis pour le plein emploi. Mais je suis aussi pour la survie d'une entreprise qui donne de l'emploi. Si vous insistez sur des règles un peu trop rigides, cela ne peut pas fonctionner.

Je vous donne un exemple. J'étais directeur général au bureau des langues. J'avais une énorme école avec un milliers de professeurs. Il y avait des pavillons. J'ai fait un réaménagement de la structure. Les pavillons étaient voisin à 20 mètres l'un de l'autre. J'ai déménagé quelques professeurs d'un pavillon à l'autre. J'ai du subir un arrêt de travail car ils ont dit qu'il était spécifié dans quel pavillon ils allaient travailler. Je ne pouvais pas, selon eux, les prendre d'un pavillon et les mettre dans un autre malgré le fait qu'ils allaient enseigner la même chose à des groupes similaires. Ils ont fait un arrêt de travail. Ils ont menacé de faire la grève. Mon patron n'était pas là. Alors j'ai dit: faites la grève. Ils ne l'ont pas faite finalement. Quand mon patron est revenu, ils sont allés se plaindre à lui. Il a presque fait une syncope contre moi. Il a pensé que j'aurais dû me plier à leur demande.

**Mme Lamontagne:** Le principe important est celui de la question de l'arbitraire patronal. Par exemple, dans une petite entreprise, il faut qu'il y ait des changements administratifs ou

## [Traduction]

In the first paragraph on page 6, you refer to versatility and mobility. You state that if people are made versatile, this will also create major problems in terms of working conditions, health and safety. At the bottom of page 5, you state that versatility must not be confused. You refer to versatility in training and mobility in the organization of labour, that is, you mean to say, if I understand correctly, that job classifications do not necessarily disappear when people are versatile. The classifications in a contract between a union and an employer cannot disappear and the employer should not be able to say, "I'll take this lady who is a stenographer and transfer her to manage the cafeteria for a while, and then she can go back to being a stenographer." Is that what you mean?

**Mrs. Lamontagne:** That is basically it. When we refer to versatile occupational training, I think it is clearly in contrast to specific training in which people lack the basic elementary and secondary school knowledge to be able to advance to higher job levels. The problems now seen in the work place are the following: people do not want to be trapped in a job for life and there must be retraining and training policies but the classification under which they were hired and are paid, although the employer cannot do as he pleases with people and move them where he will without respecting the established rules and labour contract. This does not mean that the person will remain in the same department and same job for life. Things on which workers and employers have already agreed, such as classifications, must be respected.

**The Chairman:** Sometimes these classifications and rules can hamper the efficiency and even survival of a small business. I'm with you, I support full employment. But I also support the survival of a business that provides employment. If you insist on rules that are too rigid, it won't work.

Let me give you an example. I was general manager of a languages office. I had a huge school with thousands of teachers. There were several buildings. I reorganized the structure. The buildings were within 20 metres of each other. I moved a few teachers from one building to another. I ended up with a walkout because they said it was specified in which building they would work. They claimed that I could not move them from one building to another even though they were going to teach the same thing to similar groups. They walked out and threatened to strike. So I told them, "Go ahead." In the end, they didn't. When my boss returned, they went to him to complain. He almost fainted in my arms. He thought I should have given in.

**Mrs. Lamontagne:** The important principle is arbitrary action by management. In a small business, for example, administrative or technological changes are necessary. We are



**[Text]**

technologiques. Nous ne sommes pas fermés à tout changement ou à l'évolution de l'entreprise. Ce que nous souhaitons, c'est qu'il y ait discussion, échange, consultation et même plus que ça, négociation entre le syndicat et la partie patronale pour éviter l'arbitraire afin que les mesures adoptées ne pénalisent les travailleurs. Aussi, quand il y a des changements dans l'organisation du travail, il ne faut pas que ça entraîne de mise à pied. Il faut que tout le monde soit traité sur un pied d'égalité. Monsieur Auger ajoutera quelque chose.

**M. Christophe Auger, conseiller à la Confédération des syndicats nationaux:** A ce sujet, lorsqu'on parle de la mobilité versus la formation professionnelle polyvalente, je ne pense pas que cela s'applique énormément dans la petite entreprise. Règle générale, dans la petite entreprise, la variété d'emploi est assez limitée. Là où nous avons rencontré un problème plus important, c'est dans la moyenne et la grande entreprise, où on a tenté effectivement d'introduire ce que l'on appelait «la polyvalence», prétextant que quelqu'un qui était un bon plombier, par exemple, pouvait accomplir, s'il y avait quelque temps mort dans sa journée de travail une tâche classifiée inférieure dans le cadre de sa convention collective ou encore accomplir d'autres tâches qui ne relevaient de sa compétence, comme par exemple au niveau électrique.

Dans ce sens-là, on dit qu'il ne faudrait que l'on puisse utiliser ce que nous défendons, à savoir la formation polyvalente, qui permet aux personnes de pouvoir se replacer dans l'entreprise et être capable de s'ajuster aux changements obligatoires qui s'imposent dans l'entreprise dans une conjoncture de compétition.

Il ne faudrait pas que l'on puisse faire intervenir ce facteur et mettre en danger la sécurité des travailleurs dans certaines tâches. Nous avons eu à négocier dans des chantiers maritimes par exemple certaines exigences au niveau de la mobilité. Je ne fais pas maintenant allusion aux exemples que vous avez donnés tout à l'heure.

**Le président:** Je vais vous donner un exemple qui n'a rien à faire avec moi. Le professeur Lutz à Munich étudie de telles questions. Il a fait des études comparatives entre deux entreprises, une en Allemagne et une en France. Ces deux entreprises produisent le même bien et elles ont la même taille. Dans l'entreprise française, si quelque chose se brise, on arrête et on appelle le service d'entretien, c'est-à-dire pas directement mais on s'adresse à son patron qui lui s'adresse au service d'ingénierie, qui lui s'adresse au service d'entretien, qui lui arrive un ou deux jours plus tard et qui répare ce qu'il faut réparer. Dans l'entreprise allemande, les ouvriers avec leur contremaître réparent sur le tas au fur et à mesure.

Le syndicat en Allemagne accepte ce fait et l'ouvrier se sent mieux apparemment d'après ce monsieur Lutz d'avoir cette maîtrise de la situation au lieu d'attendre le service d'entretien. Cela coûte moins cher parce qu'il y a un service d'entretien beaucoup plus petit car on permet à l'ouvrier et au contremaître chargés de cette pièce d'équipement de faire la réparation sur place. Je crois qu'un entrepreneur vous dirait qu'il préférerait le système allemand au système français qui lui ressemble au nôtre.

**[Traduction]**

not opposed to all change, or to the growth of the company. What we want is discussion, dialogue, consultation and even negotiation between union and management to avoid arbitrary action, so the measures do not penalize the workers. And when there are changes in the organization of labour, this should not result in lay-offs. Everyone should be treated equally. Mr. Auger has something to add.

**Mr. Christophe Auger, advisor to the Confederation of National Trade Unions:** On this point, when we refer to mobility and versatile occupational training, I don't think this has much application to small business. As a rule, the variety of jobs is quite limited in small businesses. Where we have run into bigger problems is with attempts to introduce what we call "versatility" in medium-sized and large businesses, on grounds that someone who was a good plumber, for example, could handle, during idle time in his work day, a task rated at a lower level under his collective agreement or perform other duties outside his normal work, such as electrical work.

We should only use what we are advocating—versatile training—to enable people to reposition themselves within the business and to adapt to the necessary changes that a business must make to remain competitive.

Use of this factor should not be allowed when it endangers worker safety in some tasks. We have had to negotiate certain mobility demands in shipyards, for example. I am not alluding here to the examples you gave but I am referring to mobility.

**The Chairman:** I'll give you an example that has nothing to do with me. Professor Lutz of Munich studies such matters. He has conducted comparative studies between two firms, one in Germany and the other in France. Both produced the same item and were the same size. In the French company, if something broke down, work was stopped and the maintenance service was called, but not directly; the boss was informed, he contacted Engineering which in turn contacted Maintenance, which came a day or two later to make the necessary repairs. In the German firm, the workers on duty and their foreman made repairs as necessary.

The union in Germany agreed to this and workers, according to Professor Lutz, prefer to handle the situation themselves rather than call Maintenance. This costs the company less because the maintenance service is smaller. The worker and foreman assigned to a piece of equipment are permitted to make repairs on the spot. I believe a businessman would prefer the German system to the French, which resembles our own.



## [Text]

**Mme Lamontagne:** L'exemple que vous donnez, monsieur le président, je pense ne reflète pas tout à fait l'idée lorsque l'on parle de mobilité de la main d'oeuvre. Ça serait plutôt quelqu'un qui, une journée travaille dans un département et à une autre travaille ailleurs.

Dans votre exemple c'est convenu. Je sais que les travailleurs peuvent le faire. Je crois que les travailleurs le préfèrent. Il y en des fois qui sont attachés au travail aux machines sur lesquelles ils travaillent. Ils préfèrent la réparer eux-même. Nous avons aucune opposition à une forme de travail comme cela plutôt que d'avoir un service d'extérieur.

Le problème que l'on vise c'est la mobilité entre-départements, le changement de travail où il y a plus de motivation aussi pour la personne qui ne sait plus où elle va travailler, qui n'a plus de lien avec ce qu'elle va faire, aussi.

**Le président:** Une autre question que vous soulevez est celle du congé-éducation.

Le congé-éducation a naturellement des vertus éducatives mais c'est aussi une forme du partage du travail, n'est-ce pas? Si vous le voulez, cela réduit les heures de travail et partage le travail entre plus de personnes qu'avant.

Cela peut-être serait très désirable s'il n'y avait pas des tâches nécessaires à accomplir qui, pour le moment, ne le sont pas et que personne n'organise ou ne paie. Par exemple, on pourrait avoir une énorme augmentation des systèmes de garderie et créer des emplois, des soins à domiciles pour les vieillards, la sylviculture, par exemple.

Est-ce qu'il ne serait pas préférable de se tourner vers la création d'emplois nécessaires pour accomplir les tâches nécessaires qui ne sont pas entamer pour le moment et dont la société a besoin, plutôt que de dire que l'on partagera le travail existant par l'entremise de choses comme le congé-éducation.

**Mme Lamontagne:** On est d'accord pour créer des emplois où il y a des besoins socio-économiques. Vous parlez des garderies, de la sylviculture, etc. Dans l'écologie, je pense qu'il y aurait beaucoup de travaux environnementaux, écologiques à faire.

Je pense que le congé-éducation peut avoir l'objectif de repartager, de faire l'alternance, si l'on veut, entre travail et éducation, ou travail et formation. Il y a aussi plusieurs autres formes de congé-éducation. Disons que quelqu'un quitte son travail disons pendant un an, cela permet d'ouvrir des postes pour d'autres et ensuite il revient au travail.

Aussi, dans les dernières négociations du Québec dans le secteur public, on a demandé une forme de congé-éducation qui était en terme de jours. Chaque travailleur et travailleuse dans le secteur public peut prendre ce temps pour ne pas juste se familiariser avec son travail immédiat, mais afin de mieux comprendre ce qu'il se passe. Par exemple, si vous avez un travailleur dans l'éducation, pour mieux être au fait des grandes politiques de l'éducation, ou de se perfectionner s'il y a un nouveau département qui ouvre. Alors, c'est une autre forme de congé-éducation qui n'est juste un congé annuel mais des congés qui seraient ouverts à tous et qui seraient en terme de jours dans une année. L'objectif n'est pas juste de créer de l'emploi

## [Traduction]

**Mrs. Lamontagne:** Taking your example, Mr. Chairman, I don't think this is quite what is meant by labour force mobility. That would be someone who works in one department today and another tomorrow.

In your example, yes, I know the workers could handle that. I believe they would prefer it. Some may be attached to the work they do and the machines they work on. They prefer to do repairs themselves. We have no objection to a woman working in this manner instead of calling in an outside service.

The problem we are concerned with is mobility between departments, a change in work, where there is no longer any motivation for someone who no longer knows where he will work and no longer has any attachment to what he does.

**The Chairman:** You raised another matter as well, education leave.

Education leave obviously has educational benefits, but is this not also a form of work sharing? It reduces hours of work and spreads the work among a greater number of people.

This may be very desirable provided there is no work going undone and that no one is prepared to handle. For example, there might be a sharp increase in day-care systems and jobs might be created through home-care for the elderly and tree farming, for example.

Would it not be preferable to create jobs required to do needed work that has not yet begun and which society needs, rather than sharing existing work through programs such as education leave?

**Mrs. Lamontagne:** We agree that jobs must be created to meet socio-economic needs. You mentioned day-care centres, tree farming, etc. In the field of ecology, I think there is much environmental and ecological work to do.

I think that the objective of education leave may be to redistribute or alternate work and education, or work and training. There are also other forms of education leave. Let us say someone has been away from work for a year. This creates openings for others, and then the person returns to work.

In Quebec's public sector most recent negotiations, we requested a form of education leave in terms of days. Every public-sector employee would be able to take this time off, not just to become familiar with his immediate work, but to better understand what is going on. For example, someone working in education could keep abreast of major education policies, or develop his skills if a new department were opening. This is another form of education leave, which is not just annual leave but a type of leave open to all, covering a certain number of days in the year. The objective is not just to create jobs but also to provide regular training in the work place.

[Text]

mais aussi c'est une formation régulière dans les milieux de travail.

**M. Auger:** Dans notre esprit aussi, le congé-éducation a plusieurs formes. Quand on parle de congé-éducation l'on dit qu'il faut pouvoir adapter cette chose aux divers groupes de personnes. Pour permettre, par exemple, que quelqu'un aille travailler dans un nouvel emploi en sylviculture, s'il a besoin d'une formation et qu'il n'a jamais été à l'emploi, est-ce que l'on peut lui donner une formation et avoir une certaine rémunération pendant cette formation-là pour lui permettre d'occuper adéquatement son emploi? C'est ce que l'on appelle une forme de congé-éducation.

**Le président:** Ah! Bon...

**M. Auger:** Si quelqu'un a un emploi et qui est sur le point de le perdre à cause de changement technologique et que l'on dit à cette personne qu'avec un recyclage de perfectionnement de 6 à 12 mois qu'il pourra rester sur le marché du travail et être réintroduit dans la production d'entreprise avec l'introduction de nouveaux changements technologiques, c'est une autre forme de congé-éducation également. A travers ce congé-éducation, on l'a déjà dit cela aussi, on doit introduire la possibilité pour le travailleur d'aborder d'autres sujets que sa stricte formation à l'emploi.

C'est centré dans le recouvrement et le maintien de développement de l'emploi dans ce cadre ici, précisément.

**Mlle Dearing:** Que suggérez-vous pour financer cela?

**M. Auger:** Le financement du congé-éducation?

**Mlle Dearing:** Oui, monsieur.

**M. Auger:** C'est pour cette raison que j'ai cité le rapport du Jury national en 1984. On avait abordé plusieurs hypothèses de financement à ce niveau. D'une part cela peut-être par l'accumulation d'une banque de congés accordée par l'employeur sur lequel il peut y avoir une variable. Cela peut-être tant de journées par années d'accumulées pour le congé-éducation. Ceci lui permet soit de l'appliquer dans un bloc restreint, ou après quelques années dans un bloc plus long.

L'autre moyen, à mon avis, qui doit être utilisé (je pense que l'on est pas les seuls intervenants à l'avoir souligné) dans la lecture que j'ai pu faire, on dit par exemple qu'en période où le cycle économique est plutôt au ralenti et où les programmes financés par l'assurance chômage sont affectés pour des gens afin qu'ils puissent se maintenir, il faut profiter de cette période pour faire en sorte que ces sommes d'argent servent à replacer ces gens et non pas seulement faire à ce que j'appelle de l'attente plutôt passive et avec le très grand risque que ces personnes ne puissent se retrouver un emploi quelques fois même à après une très longue période de chômage.

C'est de cette manière que l'on peut envisager le financement de ces mesures. On souhaite aussi une très étroite coordination entre les politiques provinciales et fédérales en cette matière, pour ne pas doubler les programmes et les ressources.

**Le président:** Dans la partie du rapport que l'on a déjà écrit on parle beaucoup de cette chose, de ne pas gaspiller les pres-

[Traduction]

**Mr. Auger:** In our views too, education leave can take several forms. By education leave, we mean that this must be adapted to various groups of people. To allow someone to work in a new job in tree farming, for example, if he needs training and has never been in the job, can he be given training and earn a certain wage during this training to allow him to properly fill this job? We call this a form of education leave.

**The Chairman:** Oh, I see.

**Mr. Auger:** Where, for example, someone is about to lose his job because of technological change, and this person is told that with six to twelve months' retraining, he can stay in the labour market and re-enter the firm's production with the introduction of new technological change, this constitutes another form of education leave. As already mentioned, this education leave should also allow the worker to learn about other subjects beyond strict job training.

The specific focus here is on recovery and continued growth of employment.

**Miss Dearing:** How would you suggest this be financed?

**Mr. Auger:** Finance education leave?

**Miss Dearing:** Yes.

**Mr. Auger:** That is why I cited the 1984 report of the national panel. It examined several possible financing schemes, including accumulation of leave credits granted by the employer, which may be variable: so many days per year of service for education leave. This would grant limited education leave initially, or longer leave after several years.

I believe another method must also be used, and I think we are not alone in proposing this. In my reading, I have learned that when the economy is slow and programs financed by unemployment insurance are introduced so people can support themselves, advantage must be taken of this period to use these funds to reposition people and not just pay for what I call passive waiting, which runs the serious risk that these people will not be able to find work, even after quite a lengthy period of unemployment.

This is one way to approach the financing of these measures. We also advocate very close coordination between provincial and federal policies in this area, to avoid duplication of programs and resources.

**The Chairman:** In the part of the report already written, there is a frequent concern that we not waste unemployment

[Text]

tations de l'assurance- chômage, de ne pas payer les gens à rien faire. Félix Leclerc avait raison lorsqu'il disait que la meilleur façon de tuer un homme ou une femme c'est de les payer pour ne rien faire.

**Miss Dearing:** À la page 7 de votre mémoire, vous parlez de la responsabilité des intervenants dans l'organisation de la formation. Vous parlez aussi de la responsabilité du gouvernement et du mouvement syndical des groupes populaires mais vous ne parlez pas beaucoup de la part des employeurs.

De toute façon, je veux savoir quels sont leurs responsabilités vis-à-vis le financement?

**M. Auger:** Du côté des employeurs?

**Miss Dearing:** Du gouvernement, du mouvement syndical et des employeurs, des individus qui paie pour la formation?

**M. Auger:** Sur le plan du financement, je pense avoir répondu tantôt. Pour nous, le plus gros du financement vient soit de la part des gouvernements en termes de programmes qu'ils versent de toute façon en allocations, que ce soit au bien-être social, que ce soit sur l'assurance chômage. Il faut que ces allocations soient affectées à de la formation pour leur donner la chance de s'introduire. Il est évident que dans le contexte actuel on ne peut pas penser faire des miracles non plus. Il y a, je dirais, une espèce d'osmose par le fait que les gens veulent se former quand ils espèrent et voient leurs possibilités de se trouver un emploi. Quand ce débouché n'existe pas, les gens sont inquiets. Je pense que l'on puisse dire que cela a un effet négatif sur le goût de se former et de s'imposer des exigences assez grande élevées.

Sur le rôle des entreprises au niveau de la formation, je pense que l'on doit voir leur rôle en parallèle au mouvement syndical. On ne l'a pas introduit ici, mais à mon avis, l'entreprise doit s'impliquer au niveau de formation au plan local, au niveau régional, et au niveau sectoriel. Elle doit s'impliquer également au niveau national en terme de responsabilité et s'assurer toujours de la meilleure équation possible entre formation, milieu de travail, évolution de la conjoncture au plan économique.

**Le président:** Vous voulez dire que c'est l'entreprise qui devrait payer pour tout cela?

**M. Auger:** Je dis que l'entreprise doit payer pour une partie des congés qu'elle accorde à ses employés.

**Le président:** D'accord. Qui paie l'autre partie?

**M. Auger:** L'autre partie doit être payé par les allocations venant des gouvernements. Il y a deux programmes: l'assurance-chômage et les programmes de formation qui relèvent du gouvernement fédéral. Du côté provincial, vous avez ce que tous les programmes versent.

**Le président:** Est-ce que les syndicats devraient en payer une partie?

**M. Auger:** En vertu des moyens qu'ils ont, les syndicats n'ont pas, à mon avis, à défrayer formellement au niveau du congé-éducation.

On aura à le faire comme employeur au même titre qu'un autre, pour les employés qui sont à notre service. Mais comme

[Traduction]

benefits by paying people to remain idle. Félix Leclerc was right when he said that the best way to kill a man or woman was to pay them to do nothing.

**Miss Dearing:** On page 7 of your brief, you mention the responsibility of those involved in organizing training. You also refer to the responsibility of government, the union movement and public groups, but you make little mention of employers.

In any event, I want to know what their responsibilities are in the area of financing.

**Mr. Auger:** For employers?

**Miss Dearing:** For government, the union movement and employers; who pays for training?

**Mr. Auger:** I think I explained the financing aspect a moment ago. We believe the bulk of financing must come from governments, through programs, for which the money is already paid out in allowances, or through unemployment insurance. These allowances must be used for training to improve chances of entering the labour market. Obviously, given the present situation, we cannot expect miracles. I think there is a close relationship between the desire for training and the prospect of finding a job. When there are no prospects, people are worried. I think we can say this has a negative effect on the desire for training and the will to accept fairly serious demands.

I think the role of business in training should be parallel to that offered by the union movement. We have not mentioned it here, but in my opinion, business must become involved in training at the local, regional and sectoral levels. It must share responsibility at the national level as well, and always ensure the best possible coordination between training, the work place and the economic cycle.

**The Chairman:** You mean that business should pay for all this?

**Mr. Auger:** What I am saying is that business must pay for part of the leave it grants employees.

**The Chairman:** Fine. Who pays for the rest?

**Mr. Auger:** The other part must be paid through government allowances. There are two programs: unemployment insurance and training programs run by the federal government. Provincially there is what is paid out through all the various programs.

**The Chairman:** Should the unions pay for part?

**Mr. Auger:** Given their resources, I do not believe the unions should formally pay for education leave.

We will have to do this as an employer, in the same way as any other employer would pay for his own employees. But to



[Text]

syndicat, à ma connaissance, il n'y en a pas qui ont les moyens de défrayer les frais.

On le fait à un niveau, effectivement, que l'on doit voir en liaison avec le rôle des groupes populaires des syndicats. On le fait lorsque, par exemple, on assume à même nos cotisations syndicales, la formation de militantes et de militants pour les préparer à occuper des fonctions à l'intérieur de leur organisation syndicale. On le fait, je dirais, à peu près à coûts partagés avec les subventions que l'on reçoit du Ministère du travail du Canada pour la formation syndicale et également du Ministère de l'éducation du Québec.

**Le président:** Mais, pourquoi ne pas utiliser les cotisations de vos membres dans une certaine proportion pour participer au financement de ces congés?

**M. Auger:** Il y a un problème de volume de cotisation. D'après nous, cela signifierait un tout autre débat en terme de volume de cotisation syndicale à demander à chacun des membres.

**Le président:** Il y a tout un débat ces jours-ci (on l'a entendu de gens très progressistes qui ont témoigné devant nous) que l'individu doit prendre la responsabilité de sa propre formation et contribuer de l'argent pour sa propre formation.

Donc, peut-être que vous pourriez créer dans vos syndicats des fonds fiduciaires dans lesquels vos membres verseraient de l'argent pour qu'ils puissent ensuite être subventionnés partiellement pour leurs études.

**Mme Lamontagne:** Cela voudrait dire, comme monsieur Auger l'a dit, une augmentation assez importante des cotisations syndicales. Actuellement, les cotisations servent au niveau du syndicat local et aussi au services que les centrales accordent. Effectivement, à travers ces cotisations, l'on fait notre propre formation.

Même si l'on crée un fond fiduciaire à part (je pense qu'il est sûr que l'Alliance de la Fonction Publique comme syndicat canadien a peut-être la possibilité de pouvoir financer 10 personnes par année) mais pour la très grande majorité des syndicats, cela ne voudrait rien dire à moins d'augmenter considérablement les cotisations syndicales.

**Le président:** Mais ils appartiennent à une affiliation, n'est-ce pas. La CSN est une confédération de syndicats.

**Mme Lamontagne:** Oui, monsieur le président.

**Le président:** Donc tout vos petits syndicats pourraient verser leur côté-part dans un fond que vous auriez pour y participer. Peut-être que cela donnerait une impression plus importante de la formation à vos membres s'ils savent qu'ils y contribuent. Cela vous permettrait d'insister plus fort sur les contributions patronales, si vous aussi vous contribuez. Politiquement, cela serait peut-être quelque chose de plus faisable.

Je vous remercie beaucoup d'être venus. Je suis très content que l'on ait pu dialoguer. Vous allez voir que plusieurs des choses que vous avez dites et aussi de la lecture de votre mémoire vont paraître dans le rapport. Comme vous le savez, sur la question du plein emploi je ne suis pas du tout en désaccord avec vous et vous allez le voir. Je vous remercie.

[Traduction]

the best of my knowledge, no union has the means to pay its members' costs.

It is done on one level which is visibly linked to the unions' role as people's groups. We pay, for instance, when union dues are used to train activists for duties within their union organization. We also pay on what I would call a shared-cost basis when we receive grants from Labour Canada and Quebec's Ministère de l'éducation for union training.

**The Chairman:** But why not use part of your members' dues to help pay for this leave?

**Mr. Auger:** There is a problem with the amount of dues. In our opinion this would open a whole new debate over the amount of union dues to be collected from each member. We consider that an entirely different matter.

**The Chairman:** There is a heated debate going on and we have heard many very progressive people who have testified before us state that the individual himself must take responsibility for his own training and must contribute the funds for his own training.

So perhaps you could create within your unions a trust fund supported by your members for subsequent grants to cover part of the cost of their studies.

**Mrs. Lamontagne:** As Mr. Auger pointed out, this would mean a considerable increase in union dues. At present, dues pay not only for union local activities but also for the services offered by the central union organization. We use these dues to conduct our own training.

Even if we set up a separate trust fund, of the vast number of unions, I think that only the Public Service Alliance of Canada might be able to finance ten people each year. But for the vast majority of unions, this would make little difference unless union dues were raised substantially.

**The Chairman:** But they belong to an affiliation, such as the CNTU, don't they?

**Mrs. Lamontagne:** Yes, Mr. Chairman.

**The Chairman:** That is a confederation of unions. So all of these small unions could pay their quota into fund, to which you could contribute as well. Knowing that they were contributing might give your members a stronger sense of the importance of training. It would lend more weight to your demands for employer contributions if you contributed as well. Politically, this might be more feasible.

In closing, let me thank you for coming. I am very pleased we had a chance to talk. You will find many of your remarks today and the statements in your submission included in our briefs. As you know, I do not entirely disagree with you on the matter of full employment. You will see. Thank you.

## [Text]

**Mme Lamontagne:** Je vous remercie beaucoup.

**M. Auger:** Je vous remercie.

**Le président:** Alors, la séance est ajournée jusqu'à 18 h 45.

Upon resuming at 6.30 p.m.

**The Chairman:** Good evening, and thank you for coming. You see here the heart and soul of the subcommittee: M<sup>rs</sup> Christine Dearing, Research Co-ordinator; Mr. Andrew Johnson, the Clerk of the subcommittee; and myself.

I am not going to read from my brief. I thought I would just speak briefly to some of the points that were made in that brief.

**Mr. Don Wright, Administrator, Department of Education, Province of Saskatchewan:** First of all, I would like to express our thanks for being asked to present a submission to your subcommittee.

We hope that your hearings and research will lead to some useful recommendations that find their way into policy formation for we believe that there is no more a critical set of questions today than those concerning research, education and training. These have become the critical elements in economic development, and our success in this area will largely determine our prosperity in the years to come.

In Saskatchewan we are grappling with many of these issues. We have attached to our brief a copy of a document that we recently released that is our public blueprint for developments in the adult education and training area for the next number of years.

In terms of the points that we wanted to make to the subcommittee, we have concentrated on four major areas that we think must be considered in a national context. I would like to speak briefly to each of those four areas.

The first area we are concerned about is the area of financing. If investment in research, education and training is going to be the major engine of economic development in the future, it is critical that the appropriate types and amounts of such investment occur. However, that imperative comes in the context of scarce public dollars. The federal government continues to struggle to bring its deficit under control. Many provinces, including our own, have experienced a significant worsening of their financial situation. Accordingly, it behooves us to spend public money efficiently, and this requires establishing principles on which to base that spending.

In the brief we have advanced two principles which we believe, when taken in conjunction with each other, can help us determine who should pay for education and training and how it should be paid for.

The first of these principles we have labelled the benefit principle. By the benefit principle, we mean the notion that,

## [Traduction]

**Mrs. Lamontagne:** Thank you very much.

**Mr. Auger:** Thank you.

**The Chairman:** We will convene again at 6:45.

Reprise de la séance à 18 h 30.

**Le président:** Bonsoir. Je vous remercie d'être venus nous rencontrer. Permettez-moi de vous présenter les principaux membres du sous-comité: M<sup>me</sup> Christine Dearing, coordonnatrice de la recherche; M. Andrew Johnson, commis du comité; et moi-même.

J'aimerais connaître votre point de vue sur les questions que nous vous avons soumises.

**M. Don Wright, administrateur, département de l'éducation, province de la Saskatchewan:** Tout d'abord, j'aimerais vous remercier de nous avoir invités à présenter un exposé à votre sous-comité.

Je ne lirai pas mon exposé. Je reprendrai plutôt brièvement certains des points que nous avons soulevés dans cet exposé.

Nous espérons que vos audiences et vos recherches mèneront à la présentation de certaines recommandations utiles qui serviront à l'établissement d'une politique, car, selon nous, il n'y a pas de questions plus cruciales aujourd'hui que celles qui se rapportent à la recherche, à l'éducation et à la formation. Ces questions sont des éléments essentiels de notre développement économique, et notre succès dans ce domaine déterminera en grande partie notre prospérité pour les années à venir.

En Saskatchewan, nous tentons de résoudre un grand nombre de ces questions. Nous avons joint à notre exposé un exemplaire d'un document publié récemment qui présente notre projet de développement en matière d'éducation et de formation des adultes pour les prochaines années.

Quant aux points que nous voulons soulever devant le sous-comité, il y en a quatre principaux qui, à notre avis, doivent être considérés dans un contexte national. J'aimerais résumer notre opinion sur chacun de ces quatre points.

La première question qui nous préoccupe est le financement. Si les investissements dans la recherche, l'éducation et la formation deviennent le principal moteur du développement économique dans l'avenir, il est essentiel de faire des investissements appropriés, tant au niveau du genre d'investissement que des sommes investies. Cependant, cette nécessité d'investir doit tenir compte d'un contexte de contraintes financières dans le secteur public. Le gouvernement fédéral continue sa lutte pour diminuer son déficit. De nombreuses provinces, y compris la nôtre, sont aux prises avec une détérioration significative de leur situation financière. Par conséquent, il nous appartient de dépenser les fonds publics avec efficacité, et cette tâche suppose l'établissement de principes sur lesquels nous pouvons nous fonder pour effectuer les dépenses.

Dans notre exposé, nous mettons de l'avant deux principes qui, considérés ensemble, peuvent nous aider à déterminer qui devrait payer pour l'éducation et la formation et comment les financer.

Le premier de ces principes est fondé sur les avantages. Par principe des avantages, on entend le fait que, toutes choses

*[Text]*

other things being equal, adult education and training should be paid for by the parties benefitting from it, and paid for in proportion to the benefits derived. We believe that that principle can provide direction in determining how the cost of education and training should be shared by the individual, the employer and governments in many particular situations.

We believe that its most important application, at present, lies in demonstrating the continuing importance of a federal role in financing. Both levels of government benefit from the higher income levels and lower welfare and unemployment insurance payments that education and training facilitate. It, therefore, seems appropriate that both levels of government share in financing.

There is, however, an additional and more important reason for a federal role arising from the interprovincial mobility of Canadians. Because employment opportunities vary across the country, many residents educated in one province end up finding employment in another province. On a net basis, some provinces tend to be net exporters of human capital, while others tend to be net importers.

If uncompensated by a federal role in financing, that situation would lead to a disincentive for each province to invest in education and training. Provinces that experience a net outflow do not enjoy the full social return on their investment in human capital. Provinces that experience a net inflow are able to get some of their human capital or human resources free. A withdrawal of federal financing would thus lead to a significant under-investment in education and training.

The second principle of financing we have labelled the insurance principle. By the insurance principle, we mean the notion that the structure of financing education and training should provide individuals and employers with protection against the uncertainties associated with investment in education and training.

Examples of where this principle provides guidance include the following. Because people with higher incomes are better able than people with lower incomes to deal with the same absolute level of uncertainty about future income levels, financial assistance provided to students by governments should be an inverse function of individual and family income. Of course, that is really no innovation. That is the way it is now. We are suggesting that that notion be strengthened.

Repayment of student loans should be made contingent on income levels. I note that the provincial and federal governments are discussing moves in this area.

*[Traduction]*

étant égales par ailleurs, l'éducation et la formation des adultes devraient être payées par ceux qui en profitent, et ce dans la mesure des avantages qu'ils en retirent. Nous croyons que ce principe peut nous aider à déterminer de quelle façon partager le coût de l'éducation et de la formation entre les individus, les employeurs et les gouvernements dans de nombreuses situations particulières.

Selon nous, l'application la plus capitale de ce principe, à l'heure actuelle, vise à montrer l'importance pour le gouvernement fédéral de continuer à financer l'éducation et la formation des adultes. Les deux paliers de gouvernement ont intérêt à ce que les niveaux de revenu augmentent et à ce que les paiements de bien-être social et d'assurance-chômage diminuent, objectifs facilités par l'éducation et la formation. Par conséquent, il semble approprié que les deux paliers de gouvernement contribuent au financement.

Il y a, cependant, une autre raison plus importante, soit la mobilité interprovinciale des Canadiens, qui justifie le rôle du gouvernement fédéral dans ce domaine. Étant donné que les occasions d'emploi varient d'une province à l'autre, de nombreux Canadiens ayant accompli leur scolarité dans une province trouvant de l'emploi dans une autre province. Ainsi, certaines provinces tendent à être des exportatrices nettes de capital humain, tandis que d'autres provinces tendent à être des importatrices nettes.

Si le gouvernement fédéral ne compense pas par son aide financière dans ce domaine, une telle situation peut décourager les provinces d'investir dans l'éducation et la formation. Les provinces qui sont des exportatrices nettes ne récoltent pas le rendement social complet de leur investissement en capital humain. Les provinces qui sont des importatrices nettes obtiennent gratuitement une certaine partie de leur capital humain ou de leurs ressources humaines. Un retrait du financement par le gouvernement fédéral mènerait par conséquent à un sous-investissement significatif en matière d'éducation et de formation.

Le second principe est celui de la garantie. Par principe de la garantie, on entend le fait que la structure du financement de l'éducation et de la formation devrait offrir aux individus et aux employeurs une protection contre les incertitudes associées à l'investissement dans l'éducation et la formation.

Voici des exemples où ce principe peut nous aider dans nos choix. Comme les personnes qui ont un revenu plus élevé sont dans une meilleure situation que les personnes ayant un revenu plus faible pour assumer l'incertitude absolue liée aux niveaux de revenu futurs, il va de soi que l'aide financière accordée aux étudiants par les gouvernements devrait avoir un rapport inverse avec le revenu de l'étudiant et de sa famille. Bien entendu, cela n'a rien de neuf. Cela fonctionne déjà de cette manière. Nous proposons de renforcer ce concept.

Le remboursement des prêts aux étudiants devrait être fondé sur le niveau du revenu. Je constate que les gouvernements fédéral et provinciaux discutent de cette question à l'heure actuelle.



## [Text]

Finally, insurance-based mechanisms to fund future retraining needs should be examined.

The second major area that we would like to stress is that a national approach to education and training must be responsiveness to regional needs and development. There are two elements to this.

Firstly, a national approach must be flexible enough to respond to the social and economic differences that exist from province to province.

Secondly, it is important that the resources of national education and training programs be equitably distributed across the country.

I would like to elaborate on the second point for a minute or two. The arrival of the information age presents both a great opportunity to reduce the regional economic disparities in Canada and a risk that the disparities will be made worse. The opportunity lies in what I call the tyranny of geography. An area such as the Maritimes, for example, was at a disadvantage in the industrial era because of its distance from major markets. Transportation costs meant that manufacturing was at a severe disadvantage from the very beginning. A distinguishing feature of the information age, however, is an increase in the value of goods relative to their mass or weight, thus reducing the importance of transportation costs, and therein lies the opportunity to reduce regional disparities in our opinion.

The risk that regional disparities may worsen lies in the fact that it is going to be public investment in research, education and training that will be the principal determinant of economic development in the future. If that investment is not equitably distributed across Canada, neither will economic activity.

The third area we would like to address is the area of distance education. The advances of the last 20 years in the field of telecommunications have opened up significant new opportunities in the provision of education to all corners of the country. We believe there is an analogy between the creation of instruments to tie the country together in earlier days, such as the CPR, the CBC and Air Canada, and the present opportunities in distance education. We believe the federal government has a role to play here.

As an example, in any revision of federal legislation we would suggest consideration of preferential tariff rates for educational broadcasting via satellite. Currently, the CRTC cannot allow Telesat to provide special rates for educational users due to existing regulations under the Railway Act.

The final area we would like to stress is the need for a national effort to improve levels of literacy and basic education. There is a risk in designing policy for the information age to get obsessed with research and education at the highest levels: Ph.Ds in biochemistry, research-intensive universities, micro-electronics and so on. That is crucially important, but we must

## [Traduction]

Enfin, il faudrait examiner des mécanismes fondés sur le principe de la garantie pour financer les besoins futurs en recyclage.

Le deuxième point important que nous voulons soulever est le fait qu'une approche nationale à l'éducation et à la formation doit être fondée sur sa capacité à répondre aux besoins et au développement des régions. Cela comporte deux éléments.

En premier lieu, une approche nationale doit être assez flexible pour tenir compte des écarts sociaux et économiques qui existent d'une province à l'autre.

En second lieu, il est important que les ressources des programmes nationaux d'éducation et de formation soient distribuées de façon équitable dans tout le pays.

J'aimerais examiner de plus près le second point. L'avènement de l'ère de l'information constitue une occasion de premier plan pour diminuer les disparités économiques régionales au Canada mais aussi un danger de voir ces disparités s'accroître. Cela dépend de ce que j'appelle la tyrannie de la géographie. Une région comme celle des Maritimes, par exemple, était désavantagée durant l'ère industrielle à cause de son éloignement des principaux marchés. Les frais de transport mettaient les manufacturiers de cette région dans une position très désavantageuse dès le départ. Une caractéristique de l'ère de l'information, cependant, est une augmentation de la valeur des biens par rapport à leur masse ou à leur poids, ce qui amène une diminution de l'importance des frais de transport. C'est justement là que réside, selon nous, l'occasion de réduire les disparités régionales.

Le danger de voir les disparités régionales s'accroître réside dans le fait que c'est l'investissement de fonds publics dans la recherche, l'éducation et la formation qui sera le principal déterminant du développement économique à l'avenir. Si cet investissement n'est pas distribué de façon équitable dans tout le Canada, l'activité économique ne le sera pas non plus.

Le troisième point dont nous aimerions discuter est le domaine du télé-enseignement. Les progrès des vingt dernières années dans le domaine des télécommunications nous ont offert de nouvelles façons d'amener l'enseignant dans tous les coins du pays. Nous croyons qu'on peut faire une analogie entre la création d'outils pour unifier le pays au début, tels que le Canadien Pacifique, Radio-Canada et Air Canada, et les possibilités actuelles du télé-enseignement. Selon nous, le gouvernement a un rôle à jouer dans ce domaine.

À titre d'exemple, lors de toute révision des lois fédérales, nous proposons que l'on envisage d'accorder des tarifs préférentiels pour l'enseignement diffusé par satellite. À l'heure actuelle, le CRTC ne peut pas permettre à TéléSAT Canada d'offrir des tarifs spéciaux aux diffuseurs de télé-enseignement à cause des règlements existants établis en vertu de la Loi sur les chemins de fer.

Le dernier point que nous aimerions soulever est la nécessité d'un effort national en vue d'améliorer les niveaux d'alphabetisation et d'éducation de base. Lorsqu'on conçoit une politique pour l'ère de l'information, on risque de se laisser obnubiler par la recherche et l'éducation dans ses applications les plus exclusives (doctorats en biochimie, universités axées sur la recherche, micro-électronique, etc.). Cela est très important,

[Text]

not forget that it is at least as important to ensure that the entire population is brought up to a high standard of literacy.

In this context, I am using literacy in a broadly defined sense to include all of the basic skills necessary to thrive in the information age.

It is instructive to consider the recent comparisons between the education systems in the United States and Japan. Most observers agree that at the top end the Americans are ahead. The Harvards, the MITs and the Stanfords do not have their equivalents in Japan. At the bottom end, however, most observers give the nod to Japan. A much larger percentage of the Japanese population graduates from high school and with a much higher average level of competency. It is on the basis of the fact that its population at large is well educated that Japan's ability to deal with the changing economy is superior. In the words of some, the Japanese bottom half, if you will, is beating the American bottom half of the population. On that basis, the Japanese are beating the Americans.

That should motivate us to see that our bottom half is equipped to deal with the information age.

That is the essence of the points we wanted to make. I would be pleased to answer any questions you might have.

**The Chairman:** I am delighted that you read this into the record. As you said, you want federal financing.

**Mr. Wright:** Yes.

**The Chairman:** Would you accept national standards? Would you accept that the funds given by the federal government towards education be earmarked for education and there be some accountability?

We heard from one witness that the government in B.C. is ripping off the federal government. They are charging \$240 to the federal government for something which costs the B.C. government \$100 in a public institution.

**Mr. Wright:** There are really two questions there. I will not speak for the Government of B.C.

On the question of national standards, that is one of those things that mean different things to different people. If it means trying to set a standard of excellence and quality that we should be trying to achieve in our educational system, I do not think we have a problem with it. If, however, it means trying to dictate the structure of a post-secondary system, then we would have more difficulty with it.

**The Chairman:** What about a private institute in which private industry and the unions will collaborate to set standards for various trades?

[Traduction]

mais il ne faut pas oublier qu'il est au moins aussi important de veiller à ce que toute la population atteigne un degré élevé d'alphabétisation.

Dans le contexte actuel, j'utilise le mot 'alphabétisation' dans un sens large, c'est-à-dire toutes les aptitudes de base dont une personne a besoin pour réussir à l'ère de l'information.

Il est intéressant d'examiner les récentes comparaisons entre les systèmes d'éducation américain et japonais. La plupart des observateurs conviennent que, pour ce qui est des études supérieures, les Américains ont de l'avance. On ne trouve pas, au Japon, les équivalents de Harvard, de MIT et de Stanford. Toutefois, pour ce qui est des études primaires et secondaires, la plupart des observateurs reconnaissent la réussite du Japon. Un pourcentage beaucoup plus important de Japonais finissent leurs études secondaires, et ce avec un degré moyen de compétence beaucoup plus élevé. C'est à cause du fait que sa population en général est bien instruite que la capacité du Japon à s'adapter aux changements économiques est supérieure. En d'autres mots, la moitié inférieure du Japon est supérieure à la moitié inférieure des États-Unis. À ce niveau-là, les Japonais l'emportent sur les Américains.

Cette constatation devrait nous inciter à faire en sorte que notre moitié inférieure soit munie des bons outils pour tirer profit de l'ère de l'information.

Voilà en résumé les points dont nous voulions discuter avec vous. Si vous avez des questions, j'y répondrai avec plaisir.

**Le président:** Je suis content que l'on ait enregistré votre témoignage. Comme vous l'avez dit, vous voulez le financement offert par le gouvernement fédéral.

**M. Wright:** Oui.

**Le président:** Accepteriez-vous des normes nationales? Accepteriez-vous que les fonds donnés par le gouvernement fédéral pour l'éducation soient destinés spécifiquement à l'éducation et qu'il nous faille en rendre compte d'une certaine manière?

Un témoin nous a dit que le gouvernement de la Colombie-Britannique volait le gouvernement fédéral. Il charge 240 \$ au gouvernement fédéral pour des services qui lui coûtent 100 \$ dans un établissement public.

**M. Wright:** Vous avez posé deux questions. Je ne ferai pas de commentaire sur ce qui a trait au gouvernement de la Colombie-Britannique.

Pour ce qui est des normes nationales, il s'agit là de mots qui signifient quelque chose de différent pour différentes personnes. Si ces mots signifient un niveau d'excellence et de qualité que nous devons essayer d'atteindre dans notre système d'éducation, je crois que cela ne posera pas de problèmes. Si, cependant, au moyen des normes nationales, on entend dicter aux provinces la structure du système d'éducation postsecondaire, alors nous aurons plus de difficulté à nous entendre.

**Le président:** Que diriez-vous d'un organisme privé qui réunirait l'industrie privée et les syndicats pour établir les normes des divers métiers?

[Text]

**Mr. Wright:** There would have to be provincial participation in that.

**The Chairman:** With provincial participation.

**Mr. Wright:** I think that would be acceptable to us, again given the particularities.

**The Chairman:** What about the other issue of the strict earmarking of funds paid by the federal taxpayer to a provincial government for education? Again to leave Saskatchewan out, there has been money paid for education that has gone into paving roads in the Maritimes. I have the facts and figures, but we will skip them.

**Mr. Wright:** I have a question of clarification. Are you wanting to get into the EPF question here when you are saying monies earmarked for education?

**The Chairman:** There is a Senate committee that said there is so much ripping off and, consequently, there is so much ill will generated that the best thing the federal government can do is give the tax points and the money and get out. What happens to the nation when you have a government in province X that starves its educational system and, therefore, people in that province who want quality education go to other provinces. Other provinces start putting on quotas and saying we will not take more than X. Therefore, what happens to the right of mobility?

**Mr. Wright:** That would be very wrong. This really speaks to the point we were trying to make, that if the federal government were to completely withdraw from the financing situation, you would find a disincentive for individual provinces to invest in education.

**The Chairman:** Even if they have been given all the money as tax points?

**Mr. Wright:** If they are unconditional tax points, I think there will remain a disincentive for each individual province to invest optimally in education because of the mobility of people across the board.

**The Chairman:** Am I hearing you correctly, sir? You are saying that these should not be unconditional; they should be conditional on their being spent specifically for education, not telling you exactly how many professors in what discipline to hire, but the money must be demonstrably and accountably spent on education?

**Mr. Wright:** Again, I would like to come to my question of whether this is going to be discussed in the context of EPF.

**The Chairman:** If you like.

**Mr. Wright:** Then I think we have to go back to 1976-77 and look at the original agreement. If we want to essentially renegotiate out of what was done in 1976-77, then we cannot look at education in isolation. The whole package has to be on the table, which would include health care.

[Traduction]

**M. Wright:** Il faudrait que les provinces y participent.

**Le président:** Les provinces y participeraient.

**M. Wright:** Je crois que cela serait acceptable, mais encore une fois il faudrait examiner les particularités du projet.

**Le président:** Que pensez-vous de l'autre question concernant la destination précise des fonds payés par le contribuable fédéral à un gouvernement provincial pour l'éducation? Ne parlons pas de la Saskatchewan, mais on m'a dit que de l'argent versé pour l'éducation avait été utilisé pour paver les routes dans les Maritimes. J'ai les chiffres, mais nous ne nous attarderons pas là-dessus.

**M. Wright:** J'aimerais avoir une précision. Est-ce que vous voulez parler de la LFPE ici lorsque vous dites que les fonds seraient destinés précisément à l'éducation?

**Le président:** Il y a un comité du Sénat qui a dit qu'il y avait tellement de vol et, par conséquent, tellement de mauvaise volonté que la meilleure chose que le gouvernement fédéral peut faire est de donner les points d'impôt et l'argent et de s'en laver les mains. Que se passe-t-il dans un pays lorsque vous avez un gouvernement dans une province donnée qui prive de ressources son système d'éducation et que, par conséquent, les habitants de cette province qui veulent un enseignement de qualité vont dans les autres provinces? Les autres provinces commencent à imposer des contingents et disent qu'elles n'accepteront pas plus qu'un nombre donné d'étudiants. Ainsi, qu'advient-il du droit de mobilité?

**M. Wright:** Cela serait très mal. Votre remarque va dans le sens des points que nous avons soulevés, à savoir que, si le gouvernement fédéral envisageait d'éliminer complètement son financement, il découragerait les provinces individuelles d'investir dans l'éducation.

**Le président:** Même si on leur donnait tout l'argent sous forme de points d'impôt?

**M. Wright:** Si ces points d'impôt ne sont pas assortis de conditions, je crois que cette façon de faire découragera quand même les provinces individuelles d'investir de façon optimale dans l'éducation à cause de la mobilité des habitants d'une province à l'autre.

**Le président:** Est-ce que je vous comprends bien, monsieur? Vous me dites que les points d'impôt ne devraient pas être accordés sans conditions, qu'ils devraient être assortis à la condition d'être dépensés spécifiquement pour l'éducation, pas au point de dire aux provinces combien de professeurs engager et dans quelles disciplines, mais au point de pouvoir leur demander de faire la démonstration que l'argent a bien été dépensé pour l'éducation.

**M. Wright:** Encore une fois, j'aimerais savoir si cette question sera discutée dans le cadre de la LFPE.

**Le président:** Oui, si vous voulez.

**M. Wright:** Alors, je crois qu'il faut revenir à l'entente originale de 1976-1977. Si nous voulons renégocier essentiellement ce qui a été fait en 1976-1977, alors on ne peut pas examiner seulement la question de l'éducation. Il faut tout mettre sur la table, y compris les soins médicaux.



[Text]

**The Chairman:** Of course.

**Mr. Wright:** The reason I say that is that the notion of a split in that block of money between health care and education is somewhat troublesome.

**The Chairman:** Why don't we split it and say that we are going to look at health care and try and reach an equitable, reasonable and universally acceptable way of doing health care. However, this is not what this subcommittee is dealing with. This subcommittee is dealing with training.

The latest figures we have, alas, are from the AUCC 1971 study on how much it costs, say, to produce a third-year dental student. The lower cost was \$770 in one university and the highest cost was \$17,000 in another.

What are we paying for? If \$770 is enough, \$17,000 is grossly overstated. If \$17,000 is the correct amount, then the dentist that comes out at \$770 should be looking after the teeth of calves. You cap them with steel so they can go on eating grass after they have worn out their teeth.

How does a federal government that has an Auditor General breathing down its neck and a public that does not particularly like spending without knowing why deal with these issues?

**Mr. Wright:** Maybe I can put it in the context of the Senate Standing Committee of National Finance report that you referred to earlier. If I remember correctly, they laid out three options. One option was to return to conditionality, essentially the 50 cent dollar that existed prior to 1976-77. Another option was the status quo. The third option was the total withdrawal from financing, perhaps the transfer of tax points or whatever. They suggested that the third option was the preferable alternative.

I am saying that, in a way, is admitting defeat. I agree there are problems with the present situation. We want to sit down with the federal government and try to address some of the problems. Maybe that means going somewhere in between options 1 and 2. However, it is not good for the federal government just to withdraw from the arrangement.

**Miss Dearing:** Would your government, do you think, be prepared to reconsider shared-cost arrangements?

**Mr. Wright:** The reason I have difficulty answering that question is again because of the current context of the debate over the EPF and the supposed PSE portion of that. Supposedly the provincial governments are, in some cases, spending less than the transfer they are getting from the federal government. We think that is a mischievous approach.

**The Chairman:** Are the figures which show the proportion of the education budget paid by the provinces false?

[Traduction]

**Le président:** Bien entendu.

**M. Wright:** La raison pour laquelle je parle de cela est que je suis quelque peu gêné par la répartition des fonds qui est faite entre les soins de santé et l'éducation.

**Le président:** Pourquoi ne pas diviser la question en deux et dire que nous examinerons la question des soins de santé et que nous essaierons d'établir une façon équitable, raisonnable et acceptable par tous de donner les soins de santé. Cependant, ce n'est pas là le sujet de discussion du présent sous-comité. Notre mandat concerne la formation.

Les derniers chiffres que nous avons, hélas, datent de 1971 et proviennent de l'AUCC qui a établi combien il en coûtrait pour former un étudiant en médecine dentaire de troisième année. Le coût le plus bas était de 770 \$ dans une université et le plus élevé, de 17 000 \$ dans une autre université.

Pour quel genre d'éducation payons-nous? S'il suffit de 770 \$, alors un coût de 17 000 \$ est très exagéré. Si le coût de 17 000 \$ est juste, alors le dentiste qui provient d'une université où il en coûte 770 \$ pour le former devrait s'occuper uniquement des dents des vœux. Il peut recouvrir d'acier les dents des vœux afin qu'ils puissent continuer à manger de l'herbe, une fois leurs dents usées.

Que fait le gouvernement fédéral dans un cas pareil, alors que le Vérificateur général lui demande des comptes et que le public aime savoir à quoi sert son argent?

**M. Wright:** Je peux peut-être vous répondre en vous référant au rapport du Comité sénatorial permanent des finances nationales, comme vous l'avez fait plus tôt. Si je me souviens bien, il a proposé trois solutions. La première consistait à revenir aux clauses conditionnelles, soit essentiellement le dollar à 50 cents qui existait avant 1976-1977. Une autre solution était le statu quo. La troisième solution était le retrait total du financement, peut-être le transfert de points d'impôt ou quelque chose du genre. Le comité a laissé entendre qu'il préférerait la troisième solution.

À mon avis, cela est une façon d'admettre la défaite. Je suis d'accord que la présente situation n'est pas sans problèmes. Nous voulons discuter avec le gouvernement fédéral et essayer de résoudre certains des problèmes. Peut-être faudra-t-il trouver une solution qui soit à mi-chemin entre la première solution et la deuxième solution. Cependant, ce n'est pas une bonne idée pour le gouvernement fédéral de simplement se retirer de l'accord.

**Mlle Dearing:** Pensez-vous que votre gouvernement est prêt à reconsidérer des arrangements à frais partagés?

**M. Wright:** La raison pour laquelle j'ai de la difficulté à répondre à cette question encore une fois dépend du contexte actuel du débat sur la LFPE et de la partie de ces fonds supposément destinée à l'enseignement postsecondaire. Il paraît que, dans certains cas, les gouvernements provinciaux dépendent moins d'argent pour l'éducation que les fonds qu'ils reçoivent du gouvernement fédéral. Nous croyons que cette attitude est incorrecte.

**Le président:** Est-ce que les chiffres montrant la proportion du budget des provinces affectée à l'éducation sont faux?

[Text]

**Mr. Wright:** I think it is false in that the original agreement in the middle seventies was for a block transfer to handle both health and post-secondary education. There was no splitting of the block at that point in time.

If you want to make the comparisons, I really think you have to make the comparisons in terms of the total block of health and post-secondary education.

**The Chairman:** I am terrified about that because we might end up having no medicare. If we start treating medicare the way we have been treating some of the money that was supposed to go into education, we might find ourselves arriving with our OHIP card in another province, and they only take out our appendix and do not sew us up.

**Mr. Wright:** To be fair to all of the provinces, it is because medicare and hospitalization has had a high priority that it seems the portion that has been allocated to post-secondary education has fallen through time. The provincial expenditures on health care have gone up by a much greater percentage year over year than the general rate of economic growth.

**Miss Dearing:** I want to ask you a question about standards of excellence. You expressed concern that in arriving at these standards, the structure of the post-secondary education system not be dictated by the federal government.

**Mr. Wright:** Yes.

**Miss Dearing:** How do you see the development of such standards? Along what lines would they be developed and through what mechanism? What kind of enforcement provisions would there be in the ideal scenario?

**Mr. Wright:** I suppose, to some extent, standards have to be established by the institutions themselves and the institutional associations.

**Miss Dearing:** By the universities or colleges?

**Mr. Wright:** Universities, colleges and the AUCC.

**The Chairman:** You would not accept such arrangements as a Canadian LSAT or college admission test probably financed by the federal government, both at entry and at exit?

**Mr. Wright:** I think I can say this with a fair degree of certainty. Our government would be interested in discussing those types of ventures. We, ourselves, as a province are beginning to investigate the possibility of province-wide exams, exit from highschool, entry to college and so on. I do not think we would have any objections to exploring that type of enterprise.

**Miss Dearing:** If it were done on an institution basis, though, could you not have variations, as we do now, between institutions?

[Traduction]

**M. Wright:** Je crois qu'ils sont faux en ce sens que l'entente originale du milieu des années 1970 prévoyait un transfert en bloc des fonds destinés aux soins de santé et à l'enseignement postsecondaire. On n'avait pas prévu à l'époque le partage de ces fonds.

Si vous voulez faire des comparaisons, je crois réellement que vous devez les faire à partir du transfert total de fonds destinés aux soins de santé et à l'enseignement postsecondaire.

**Le président:** J'ai peur de faire cela car nous pourrions nous retrouver sans régime de soins de santé. Si nous commençons à utiliser les fonds pour le régime de soins de santé de la même façon que nous l'avons fait pour l'éducation, nous pourrions nous trouver dans la situation où, ayant à nous servir de notre carte d'assurance-maladie de l'Ontario dans une autre province, les médecins accepteraient de nous opérer de l'appendicite mais pas de nous recoudre.

**M. Wright:** Pour être juste envers les provinces, il faut dire que c'est parce que les régimes de soins de santé et d'hospitalisation ont reçu la priorité que la partie des fonds destinée à l'enseignement postsecondaire a diminué. Les dépenses provinciales en soins de santé ont augmenté d'année en année d'un pourcentage beaucoup plus élevé que le taux général de la croissance économique.

**Mlle Dearing:** Je veux vous poser une question sur les normes d'excellence. Vous avez dit craindre que, par l'entremise de ces normes, le gouvernement fédéral dicte aux provinces la structure du système d'éducation postsecondaire.

**M. Wright:** Oui.

**Mlle Dearing:** Comment envisagez-vous l'élaboration de telles normes? Quelle approche et quels mécanismes devrions-nous adopter? Idéalement, quelles sortes de clauses d'application devrions-nous établir?

**M. Wright:** Je suppose que, dans une certaine mesure, les normes doivent être établies par les établissements eux-mêmes et par les associations pertinentes.

**Mlle Dearing:** Par les universités ou les collèges?

**M. Wright:** Les universités, les collèges et l'AUCC.

**Le président:** Accepteriez-vous des arrangements tels que l'équivalent canadien du test LSAT ou un examen d'admission aux études collégiales, probablement financé par le gouvernement fédéral, tant à l'entrée qu'à la sortie?

**M. Wright:** Je crois que je peux vous répondre affirmativement avec assez de certitude. Notre gouvernement serait intéressé à discuter de ce genre d'arrangement. Au niveau de la province, nous commençons à examiner la possibilité d'imposer des examens provinciaux, à la sortie des études secondaires, à l'entrée des études collégiales, etc. Je ne crois pas que nous ayons des objections à examiner ce genre de chose.

**Mlle Dearing:** Cependant, si ces arrangements étaient faits par chaque établissement, ne pourrions-nous pas avoir des écarts d'un établissement à l'autre, comme c'est le cas actuellement?

[Text]

**Mr. Wright:** We do have variations in institutions. We always will. I am not convinced that that is a bad thing.

We perhaps need more diversity in our post-secondary system than we have now. In that regard, I am just echoing the position taken by the Canadian Manufacturers' Association just a couple of weeks ago, I believe, that we need a system that is able to house the real centers of excellence, if you will, in particular fields, plus the institutions that will provide access to the population at large.

**Miss Dearing:** Would one way of being able to achieve both those goals be to have minimum standards, a minimum level which is acceptable for the good of society as a whole, to which may be added standards of increasing excellence by the particular institution. At least we would know that we will have a core set of skills, if you like, that do not vary from university to university. So when we do talk about mobility, we are talking about real mobility; we are talking about the possibility of being able to go from province to province and having one's degree be recognized and be adequate.

**Mr. Wright:** I believe we are willing to look at that.

**Miss Dearing:** I would like to give you another option.

It has been suggested that standards should not really be the problem of universities, that we could get around the problem equally well, if not better, by having the secondary system have higher standards, or at least have established standards across the country. How would you respond to that?

**Mr. Wright:** I repeat what I said a few minutes ago that the government in Saskatchewan is currently looking at both of those options. We are looking at exit exams on a province-wide basis from the highschool system as well as the possibility of entrance exams into the post-secondary system. We are not far enough along to have much of an opinion one way or the other.

**Miss Dearing:** Are you getting much resistance from teachers?

**Mr. Wright:** No, but that is only because we have not progressed the public agenda along that far. To be fair to the teachers, I do not know if they will resist this or not.

**Miss Dearing:** One concern I know teachers have with respect to setting exit exams or provincial standards is that by having an exam at the end of highschool, you restrict the scope for creativity of the teacher and you restrict the ability of the student to take options because they are focussing so much on the math, the science and the language components. Do you think that is a real concern?

**Mr. Wright:** In forums where I have been, teachers have expressed that you teach to the exam.

**Miss Dearing:** Yes.

[Traduction]

**M. Wright:** Il y a déjà des écarts entre les établissements. Il y en aura toujours. Je ne suis pas convaincu que ce soit mauvais.

Peut-être avons-nous besoin de plus de diversité dans notre système d'éducation postsecondaire que nous en avons maintenant. À cet égard, je reprends simplement la position prise par l'Association des manufacturiers canadiens il y a quelques semaines qui disait que nous avons besoin d'un système qui puisse faire de la place aux vrais centres d'excellence dans des domaines particuliers, en plus des établissements qui accueilleraient la population en général.

**Mlle Dearing:** Est-ce que la façon d'atteindre ces deux objectifs serait d'avoir des normes minimales, une norme minimale acceptable pour le bien de la société en général à laquelle chaque établissement peut ajouter ses propres normes d'excellence? Au moins, nous saurions que nous avons un ensemble d'aptitudes de base qui ne varie pas d'une université à l'autre. Ainsi, lorsque nous parlons de mobilité, nous parlons d'une vraie mobilité. Nous parlons de la possibilité d'aller d'une province à l'autre et de faire reconnaître nos diplômes à leur juste valeur.

**M. Wright:** Je crois que nous sommes d'accord pour examiner cette question.

**Mlle Dearing:** J'aimerais vous proposer une autre solution.

Certains ont dit que les normes ne devaient pas être réellement le problème des universités, que nous pourrions contourner le problème aussi bien, sinon mieux, en élevant les normes du système d'éducation secondaire, ou du moins en établissant des normes pour tout le pays. Que dites-vous de cela?

**M. Wright:** Je répète ce que j'ai dit il y a quelques minutes, c'est-à-dire que le gouvernement de la Saskatchewan étudie à l'heure actuelle ces deux solutions. Nous examinons la possibilité d'imposer des examens de sortie à tous les établissements secondaires de la province ainsi que des examens d'admission à tous les futurs étudiants du secondaire. Nous n'avons pas encore étudié la question assez en détail pour avoir une opinion sur le sujet.

**Mlle Dearing:** Les enseignants s'opposent-ils à ces projets?

**M. Wright:** Non, mais c'est parce qu'ils n'en ont pas encore entendu beaucoup parler. Pour être juste envers les enseignants, je ne sais pas s'ils s'opposeraient ou non.

**Mlle Dearing:** Je sais que la question des examens de sortie ou des normes provinciales préoccupe les enseignants, car, lorsqu'on impose un examen à la fin des études secondaires, on restreint la créativité des enseignants et la liberté des étudiants de choisir des matières facultatives parce qu'ils doivent consacrer beaucoup d'énergie à étudier les mathématiques, les sciences et les langues. Croyez-vous que ce soit là une préoccupation réelle?

**M. Wright:** Dans les discussions auxquelles j'ai pris part, les enseignants m'ont dit que leur enseignement était orienté en fonction de l'examen.

**Mlle Dearing:** Oui.



[Text]

**Mr. Wright:** I think it is a legitimate concern. On the other hand, you have to balance that off against the legitimate concern of how do we know if the kids are learning anything if we do not have some kind of a check point.

**Miss Dearing:** It is a trade off. We just have to decide where our priorities lie?

**Mr. Wright:** I believe it is a trade off. I want to stress that we are in the very preliminary stages. However, in the U.S. there has been a lot of experimentation with this, a lot of different types of approaches in the different states. I would think that some of them are more promising than others and some of them need not be so stifling.

**Miss Dearing:** So with a little bit of creativity and collaboration, you could come up with standards that do not necessarily inhibit the scholastic development of students?

**Mr. Wright:** That is quite a sentence. I would hope so.

**The Chairman:** Education has been and still is a provincial responsibility. Let me give you some choice quotations from English essays by students who have completed the second year B.Ed. at the University of Alberta. I am sure we would find the same in Saskatchewan and everywhere else.

A candidate who makes himself look like a fool everytime they speak would be a deficit to a political party.

A person must considered what the candidate has to offer, how much is he willing to give rather than take for a person.

These are teachers to be.

If there is a lot of problems with the campaign. Voters, then should realize if the candidate is unorganize during a campaign. Then while candidate is in offer the candidate would also be unorganize this would be unfair to the voter.

The personality traits should not be judged upon by physical qualitie's such as good look's (tall, dark and handsim), or by his bad look's (short and fat). The personality trait will enable the voter to have a better understanding of the personality qualitie's of the candidate.

The candidate must have a clean car. They should not drive a dirty car. People do not like to see a candidate in a dirty car. People like shiny, clean cars.

These are going to be the teachers of our children. I have worse. What I have just read is second year B.Ed., but I will not bother you with the fourth year B.Ed.

How could a federal legislator who does not have to worry about votes or his party recommend that money be given to education systems when we do not have an agreement on what standards must be achieved by which level?

**Mr. Wright:** I am not sure I can really answer that question. I might just add that we get letters from people complaining

[Traduction]

**M. Wright:** Je crois que c'est une préoccupation légitime. Par ailleurs, il faut également voir l'autre côté de la médaille. En effet, comment peut-on savoir ce que les enfants apprennent si on n'impose pas un certain contrôle?

**Mlle Dearing:** C'est un troc. Nous devons simplement décider où sont nos priorités.

**M. Wright:** Oui, je crois que c'est un troc. Je veux souligner que nous en sommes aux étapes préliminaires. Cependant, aux États-Unis, on a fait beaucoup d'expériences à cet égard, on a utilisé un grand nombre d'approches différentes dans différents États. Je crois que certaines approches sont plus prometteuses que d'autres et que certaines d'entre elles n'ont pas besoin d'être si étouffantes.

**Mlle Dearing:** Donc, avec un peu de créativité et de collaboration, vous pourriez en arriver à établir des normes qui ne gênent pas nécessairement le développement scolaire des étudiants?

**M. Wright:** C'est toute une affirmation. Je l'espère bien.

**Le président:** L'éducation a toujours été et est encore une responsabilité provinciale. Permettez-moi de vous citer quelques phrases tirées des dissertations d'étudiants qui ont terminé la deuxième année du baccalauréat en éducation à l'Université de l'Alberta. Je suis certain que vous pourriez trouver la même chose en Saskatchewan et ailleurs.

A candidate who makes themself look like a fool everytime they speak would be a deficit to a political party.

A person must considered what the candidate has to offer, how much is he willing to give rather than take for a person.

Ce sont là des enseignants en puissance.

If there is a lot of problems with the campaign. Voters, then should realize if the candidate is unorganize during a campaign. Then while candidate is in offer the candidate would also be unorganize this would be unfair to the voter.

The personality traits should not be judged upon by physical qualitie's such as goods look's (tall, dark and handsim), or by his bad look's (short and fat). The personality trait will enable the voter to have a better understanding of the personality qualitie's of the candidate.

The candidate must have a clean car. They should not drive a dirty car. People do not like to see a candidate in a dirty car. People like shiny, clean cars.

Ces personnes enseigneront à nos enfants. J'ai d'autres exemples, encore pires. Ce que je viens de vous lire provient des étudiants de deuxième année du baccalauréat en éducation, et je ne vous ennuierai pas avec les copies des étudiants de quatrième année.

Comment un législateur fédéral qui n'a pas à s'inquiéter des votes ou de son parti pourrait-il recommander de donner des fonds pour les systèmes d'éducation quand nous ne nous entendons pas sur les normes qui devraient être atteintes à quels niveaux?

**M. Wright:** Je ne suis pas certain de pouvoir répondre à cette question. Je peux simplement ajouter que nous recevons

[Text]

about the lack of adequate funding in the university system. Of course, some of them are students and they are complaining about the low quality of their education. Certainly they prove their point with some of their letters.

**The Chairman:** You have said that investment in research and training will be the engine of the economy. I would then have to ask you training for what jobs, when it is extremely difficult and so far unsuccessful to forecast what jobs to train for. Again, this is in the context of your saying we should give money for education, to that extent it should be accountable, but we should not look at exactly what you do with the money in your educational system besides turning out this kind of B.Ed. candidate.

**Mr. Wright:** You are saying we have difficulty forecasting what particular occupations are going to be in demand, therefore, what kind of training.

I agree entirely with the notion that it is extremely difficult, if not impossible, to forecast my training as an economist. As we all know, economists cannot forecast the future.

It tells me that we have to put much more emphasis on basic skills, ability to communicate, written and orally, and mathematical skills. It is easy to say, but how you do it is another question. You have to build into people the capacity to deal with constant change and to be prepared to learn throughout their whole life. That is easy to say. How do we do it?

**The Chairman:** It is being done, to some extent, in Germany. Would you agree, then, that we should have a national standard for core skills, these basic skills you talk about. These standards should include that by the end of grade 10 students should be able to write their mother tongue, should have a certain degree of mathematical knowledge, some knowledge of a second language, some knowledge of science and technology, perhaps some knowledge of political economy so they can tell when we economists are spoofing them, and maybe some knowledge of civics so they know which level of government does what to them and with whose dollar.

**Mr. Wright:** My concern is I do not know why we need national standards.

**The Chairman:** Obviously the provincial standards have not produced the goods.

**Mr. Wright:** We have to ask ourselves why the provincial standards are the way they are right now. What would lead you to think that national standards would be any better?

My own gut tells me it has not been a priority of the public up until the last few years. That is why the provincial standards have not been of any significance.

[Traduction]

des lettres de gens qui se plaignent du manque de financement du système d'enseignement universitaire. Bien entendu, certaines de ces personnes sont des étudiants et elles se plaignent de la mauvaise qualité de leurs cours. Il est certain que certaines de leurs lettres témoignent de ces lacunes.

**Le président:** Vous avez dit que l'investissement dans la recherche et la formation deviendra le moteur de l'économie. J'aimerais alors vous demander quels emplois la formation devrait-elle viser, car il est très difficile, et on n'a pas réussi jusqu'à maintenant, de prédire pour quels emplois il faut donner de la formation. Encore une fois, je fais cette remarque en tenant compte du fait que vous avez dit que nous devrions donner de l'argent pour l'éducation mais que nous ne devrions pas demander des comptes exacts de l'utilisation de cet argent, à part la production de ce genre d'étudiants au baccalauréat en éducation.

**M. Wright:** Vous dites que nous avons de la difficulté à prédire les métiers qui seront en demande et, par conséquent, la sorte de formation.

Je suis entièrement d'accord avec l'idée qu'il est très difficile, sinon impossible, de prédire ma formation en tant qu'économiste. Comme nous le savons tous, les économistes ne peuvent pas prédire l'avenir.

Ce que je sais, c'est qu'il faut accorder plus d'importance aux aptitudes de base, soit l'aptitude à communiquer par écrit et oralement et la compréhension des mathématiques. C'est facile à dire, mais plus difficile à faire. On doit préparer les gens à faire face à des changements constants et à être prêts à continuer d'apprendre pendant toute leur vie. C'est facile à dire. Comment le faire?

**Le président:** On le fait, dans une certaine mesure, en Allemagne. Seriez-vous d'accord, alors, pour que nous ayons une norme nationale relative aux aptitudes de base, ces aptitudes dont vous parlez? Cette norme pourrait exiger, par exemple, que, à la fin de la dixième année, les étudiants sachent écrire dans leur langue maternelle, aient une certaine connaissance des mathématiques, une certaine connaissance d'une langue seconde, une certaine connaissance de la science et de la technologie et peut-être une certaine connaissance de l'économie politique, afin qu'ils puissent se rendre compte lorsque nous, les économistes, leur contons des blagues, et peut-être une certaine connaissance de l'instruction civique afin qu'ils sachent quel palier de gouvernement exerce quelles fonctions et avec quel argent.

**M. Wright:** Mon problème, c'est que je ne sais pas pourquoi nous avons besoin de normes nationales.

**Le président:** De toute évidence, les normes provinciales n'ont pas produit ce qu'on en attendait.

**M. Wright:** Il faut se demander pourquoi les normes provinciales sont devenues ce qu'elles sont maintenant. Qu'est-ce qui vous fait croire que des normes nationales donneraient de meilleurs résultats?

J'ai le sentiment que cette question n'est au centre des priorités du public que depuis quelques années seulement. C'est pourquoi les normes provinciales n'ont pas été considérées comme importantes.

[Text]

**The Chairman:** How do we get the public to make this a priority?

**Mr. Wright:** I can tell you what we are doing in Saskatchewan. The minister recently went around the province for a series of rather extensive consultations.

He sat down in 20 or so locations across the province and listened to people who represented employers and labour groups and parents. The most surprising thing to him was the nascent and rising concern about this whole question of what are the kids learning, what can they do when they get out of grade 12.

The public is becoming concerned, and I think you will start seeing that reflected in public policy. I know that is the case in Saskatchewan. It is because of those types of concerns that we are considering province-wide exams either at an entry level or at an exit level.

**The Chairman:** To shift to vocational training and things such as co-op education, in Germany they have a national system with national standards. You get certificates that are portable and nationally recognized. These standards are arrived at by agreement between the federal government, the provincial governments, the unions and the bosses.

Could we move in that direction so that a pipefitter trained in Saskatchewan carries a certificate which is considered perfectly acceptable in New Brunswick?

**Mr. Wright:** I will have to issue a warning that the whole area of apprenticeship is not an area I am very well versed in. It is my understanding that, at least in our province we are working with other provinces to try to bring about that type of portability.

**The Chairman:** That is wonderful. Which other provinces are you working with?

**Mr. Wright:** As I say, I am not that familiar with this area. The Red Seal program, for example, is a program I am aware of that tries to work towards that.

To get back to your question, I do not have a problem with that principle.

**The Chairman:** What about federal involvement in that principle, and how would you see it, if at all?

**Mr. Wright:** I do know that coming out of the Canadian Jobs Strategy and the National Training Agreement, which Saskatchewan is about to sign after two years of haggling with the federal government, we have agreed to undertake a study of the apprenticeship system as it operates in Saskatchewan.

**The Chairman:** Let me give you a set of figures. I have calculated them. I am prepared to send them to you. I have had them checked by the Economic Council, by the Research Branch of the Library of Parliament and by Informetrica.

These are 1985 figures. All the unemployed and employable welfare recipients who indicated they wanted jobs, in their last job before they lost it, had been earning \$14,040 a year. When

[Traduction]

**Le président:** Comment en faire comprendre l'importance au public?

**M. Wright:** Je peux vous dire ce que nous faisons en Saskatchewan. Récemment, le ministre a fait le tour de la province pour mener une série de consultations très poussées.

Il a visité environ vingt localités de la province et a écouté les personnes qui représentaient les employeurs, les syndicats et les parents. Ce qui l'a étonné le plus, c'est la préoccupation nouvelle et croissante au sujet de l'apprentissage des enfants à l'école et de ce qu'ils peuvent faire lorsqu'ils finissent leur douzième année.

Le public commence à s'inquiéter, et je crois que vous verrez cette inquiétude se traduire dans les politiques publiques. Je sais que c'est le cas en Saskatchewan. C'est à cause de ces genres de préoccupations que nous envisageons d'imposer des examens provinciaux, soit à l'entrée ou à la sortie.

**Le président:** Parlons de la formation professionnelle et de choses comme l'enseignement coopératif. En Allemagne, ils ont un système national et des normes nationales. Ils produisent des certificats qui sont reconnus à l'échelle nationale. Les normes sont le résultat d'ententes entre le gouvernement fédéral, les gouvernements provinciaux, les syndicats et les employeurs.

Pourrions-nous nous orienter dans cette direction afin qu'un monteur de tuyauterie formé en Saskatchewan ait un certificat qui soit considéré parfaitement acceptable au Nouveau-Brunswick?

**M. Wright:** Je dois vous prévenir que tout le domaine de l'apprentissage ne m'est pas très familier. À ma connaissance, dans notre province du moins, nous travaillons en collaboration avec d'autres provinces afin d'établir cette possibilité de reconnaître les certificats d'une province à l'autre.

**Le président:** C'est très bien. Avec quelles provinces travaillez-vous?

**M. Wright:** Comme je vous l'ai dit, je ne m'y connais pas très bien dans ce domaine. Le programme du Sceau rouge, par exemple, est un programme qui travaille à cet objectif.

Pour en revenir à votre question, je n'ai rien contre ce principe.

**Le président:** Que diriez-vous si le gouvernement fédéral participait à l'application de ce principe, et comment verriez-vous son rôle à cet égard?

**M. Wright:** Je sais que, après deux années de marchandage avec le gouvernement fédéral, la province de Saskatchewan est à la veille de signer une entente de stratégie d'emploi et de formation en vertu de laquelle elle doit entreprendre une étude de son système d'apprentissage.

**Le président:** Permettez-moi de vous donner quelques chiffres. Je les ai établis moi-même. Je suis prêt à vous les envoyer. Je les ai fait vérifier par le Conseil économique, par la Direction générale de la recherche de la bibliothèque du Parlement et par Informetrica.

Ce sont des chiffres de 1985. Toutes les personnes en chômage et tous les assistés sociaux aptes au travail qui ont indiqué qu'ils voulaient des emplois gagnaient 14 040 \$ par an



**[Text]**

they became unemployed, in transfer payments and loss of tax revenue for the three levels of government, plus interest on those two items which constitutes a deficit, they cost \$14,645. It cost \$605 more to have them unemployed than to have them employed. That is only the beginning of the cost.

Society also lost, for each of these persons, \$14,040 worth of goods and services, which is what they were producing while they were working.

It seems to be patently absurd that in this country we should live with such a situation. It does not make sense. How do you think your province would feel if somebody came up with a proposal saying let's get together because there is federal money through UI, there is provincial and federal money through capital assistance, forgetting the accounting ledgers and their columns, and use that \$14,645 it cost us to actually employ them four days a week doing something and give them training one day a week. It would make the establishment of national daycare a snap.

**Mr. Wright:** I think our government would look very favourably on that type of attempt. To some extent, our government has been talking that way for the last five years at least.

**The Chairman:** I am delighted to hear you say that, sir. Is there any other point you would like to make before we all take a physiological break for five minutes?

**Mr. Wright:** I do not think so. We have said everything we wanted to say in the brief. I must say I have enjoyed this exchange. The questioning was intellectually stimulating, and I also have to say that I am quite impressed that you are willing to spend a Friday evening on a long weekend in committee.

**The Chairman:** This particular threesome works weekends. Thank you, sir. We will take a five minute break.

**The Chairman:** Welcome, gentlemen. This is the subcommittee on employment and training. Mr. Jean-Guy Finn.

**Le président:** Si vous le voulez messieurs, l'on discutera en français.

**Mr. Jean-Guy Finn (sous-ministre, ministère de l'Enseignement supérieure et de la Formation, Nouveau-Brunswick):** En français ou en anglais ça va monsieur le président. Les deux.

**Le président:** À la suite de votre présentation l'on va dialoguer comme on l'a fait avec votre collègue de la Saskatchewan. Je vous écoute.

**M. Finn:** Bonsoir, mesdames et messieurs. J'aimerais d'abord vous remercier, au nom du Gouvernement du Nouveau-Brunswick, de l'invitation que vous nous faites d'exprimer notre opinion en rapport à la question de l'emploi et de la formation. Nous désirons féliciter le sous-comité d'avoir pris l'initiative de consulter les divers intervenants sur cette question. La question est complexe mais vitale pour le bien-être des citoyens comme individus et du Canada en tant que nation fai-

**[Traduction]**

dans le dernier emploi qu'ils occupaient. Une fois qu'ils perdent leur emploi, ils coûtent 14 645 \$ en paiements de transfert, en perte de recettes fiscales pour les trois paliers de gouvernement, plus l'intérêt sur ces deux postes qui constitue un déficit. Il en coûte donc 605 \$ de plus pour maintenir des gens sans emploi que dans un emploi. Et ce n'est là que le début des coûts.

Pour chacune de ces personnes, la société a aussi perdu une valeur de 14 040 \$ en biens et en services; c'est ce qu'elles produisaient lorsqu'elles travaillaient.

Il semble absurde que ce pays tolère une telle situation. Cela n'a pas de sens. À votre avis, comment votre province réagirait-elle si quelqu'un lui proposait d'unir vos forces et d'utiliser l'argent, celui du gouvernement fédéral et de son programme d'assurance-chômage, celui des gouvernements fédéral et provinciaux et de leurs programmes d'aide financière, d'oublier les livres de comptabilité et leurs colonnes de chiffres et d'utiliser les 14 645 \$ pour faire travailler les sans emploi quatre jours par semaine et leur donner de la formation un jour par semaine? On pourrait établir un réseau de garderies de jour en un clin d'œil.

**M. Wright:** Je crois que mon gouvernement apprécierait beaucoup une initiative de ce genre. Dans une certaine mesure, ce sont les propos qu'il tient depuis les cinq dernières années au moins.

**Le président:** Je suis content de vous l'entendre dire, monsieur. Y a-t-il d'autres points que vous aimeriez soulever avant que nous prenions une petite pause de cinq minutes?

**M. Wright:** Je ne crois pas. Nous avons dit tout ce que nous voulions dans notre exposé. Je dois vous dire que j'ai apprécié cet échange d'idées, qui a été intellectuellement stimulant. J'aimerais aussi vous dire que je suis très impressionné de vous voir siéger un vendredi soir avant une longue fin de semaine.

**Le président:** Les membres de ce trio travaillent même les fins de semaine. Merci, monsieur. Nous prendrons une pause de cinq minutes.

(La séance est ajournée.)

**Le président:** Bienvenue, messieurs. Vous êtes devant le sous-comité de la formation et de l'emploi. M. Jean-Guy Finn.

**The Chairman:** If you wish, gentlemen, we will change to French.

**Mr. Jean-Guy Finn (Deputy Minister, Department of Advanced Education and Training, New Brunswick):** Either French or English is fine, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Following your brief, we will hold a discussion as we did for your colleague from Saskatchewan. You have my attention.

**Mr. Finn:** Good evening, ladies and gentlemen. I would first like to thank you, on behalf of the Government of New Brunswick, for inviting us to express our views on the issue of employment and training. We wish to congratulate the subcommittee for its initiative in consulting the various groups involved in this field. The subject is a complex but vital one for the well-being of individuals and Canada as a nation that forms part of an increasingly competitive world economy.

## [Text]

sant partie d'une économie mondiale de plus en plus compétitive.

À la question de savoir si une population active instruite et ayant reçu une bonne formation contribue à l'amélioration de l'économie et de la concurrence, nous répondons sans hésitation par l'affirmative. Il ne fait aucun doute dans notre esprit que la croissance économique de notre pays et le niveau de vie de ses habitants dépendront à l'avenir de notre capacité à concurrencer sur la scène internationale. Aussi, cette concurrence ne se fera plus principalement sur la base de nos ressources naturelles, mais plutôt en fonction de notre capacité à produire des biens et des services qui commandent un haut niveau de connaissance et d'information. D'où l'importance du développement des ressources humaines et de la formation dans toute stratégie de croissance économique.

Avant de formuler quelqu'autre observation sur le sujet qui nous intéresse vous me permettez de décrire brièvement le système d'éducation du Nouveau-Brunswick.

The province's educational system is organized to a large extent along linguistic lines. While educational goals and objectives are the same for everyone, services are delivered through separate streams, thereby providing equal opportunities to both official language groups in suitable cultural environments.

Public school education is provided by the Department of Education through elected school boards, 15 of which are offering education in French and 27 in English. Schools are usually organized in three levels: elementary grouping, grades 1 to 6; junior high grouping, grades 7 to 9; and highschool grouping, grades 10 to 12. The Department of Education dispenses all the funding for school boards and determines the educational program to be provided. School boards deliver the programs in the districts and enjoy a certain degree of flexibility in terms of how programs are provided.

All adult education and training (beyond highschool) is administered by the Department of Advanced Education and Training. As a result of government reform, this department was given the responsibility for administering the community college system, the New Brunswick Craft School, the Provincial Language Training Centre, and the Diploma Nursing Schools. The Minister of Advanced Education and Training is also responsible for the universities in the province through the Maritime Provinces Higher Education Commission.

Through its non-university component, the department provides training and education to improve the quality of life of New Brunswick residents through courses such as academic upgrading, career orientation and second language. Its main function, however, is the development of the province's work force. New consultative mechanisms are being put in place to ensure the relevancy of its training programs and to maintain a well-qualified labour force.

## [Traduction]

We can state without hesitation that an educated and well-trained labour force definitely contributes to economic growth and enhanced competitiveness. There is no doubt in our minds that the economic growth of our country and the standard of living of its citizens will depend in future on our ability to compete in international markets. We will no longer be able to compete solely on the basis of our natural resources, but will have to rely on our ability to produce goods and services that demand a high level of knowledge and information. Thus, it is important that human resources development and training form part of any strategy for economic growth.

Before making further observations on the subject before us, please allow me to briefly describe the education system in New Brunswick.

Le système d'éducation de la province est organisé dans une large mesure en fonction des deux langues officielles de ses habitants. Bien que les objectifs en matière d'enseignement soient les mêmes pour tous, les services sont offerts séparément, fournissant ainsi des occasions égales aux deux groupes linguistiques dans des milieux culturels appropriés.

Le ministère de l'Éducation assure l'enseignement dans les écoles publiques par l'entremise de commissions scolaires dont les membres sont élus. Quinze commissions scolaires offrent l'enseignement en français et vingt-sept, en anglais. Les écoles sont généralement organisées selon trois niveaux: élémentaire—de la première année à la sixième année; secondaire de premier cycle—de la septième année à la neuvième année; secondaire de deuxième cycle—de la dixième année à la douzième année. Le ministère de l'Éducation veille à l'ensemble du financement des commissions scolaires et détermine les programmes d'enseignement. Les commissions scolaires assurent la prestation des programmes dans les districts et jouissent d'une certaine liberté quant à la manière dont les programmes sont appliqués.

Tout le domaine de l'éducation et de la formation des adultes (après l'école secondaire) est administré par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la formation. Suite à la réforme accomplie par le gouvernement, ce Ministère a été chargé d'administrer le réseau de collèges communautaires, l'École d'artisanat du Nouveau-Brunswick, le Centre provincial de formation linguistique et les écoles d'infirmières diplômées. En outre, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la formation a la responsabilité des universités de la province par l'entremise de la Commission de l'enseignement supérieur des provinces Maritimes.

Par l'intermédiaire de sa composante non universitaire, le Ministère offre des cours de formation visant à améliorer la qualité de vie des habitants du Nouveau-Brunswick, comme des cours de recyclage scolaire, d'orientation de carrières et de langue seconde. Sa fonction principale, cependant, réside dans la formation de la main-d'œuvre de la province. On met en place à l'heure actuelle de nouveaux mécanismes de consulta-



*[Text]*

The province has a number of universities offering the full range of undergraduate programs, as well as a limited number of graduate programs. The University of New Brunswick, Mount Allison University and St. Thomas University offer their programs in English. L'Université de Moncton offers its programs in French. Mount Allison and St. Thomas offer a selected number of programs mainly at the undergraduate level. The University of New Brunswick and l'Université de Moncton offer a broader range of programs at the undergraduate level and a limited number at the graduate level.

In addition, a number of arrangements exist with other provinces for specialized program areas mainly in the health-related sector which do not exist in New Brunswick. Through these arrangements, New Brunswickers are able to enroll in these programs in other provinces. University funding is provided through the Maritime Provinces Higher Education Commission which also exercises some co-ordination of programs on a regional basis. As noted previously, the commission reports to the government through the Minister of Advanced Education and Training.

C'est donc dire honorables sénateurs, que les résidents du Nouveau-Brunswick, et en particulier les adultes, ont à leur disposition un ensemble de services d'éducation qui se compare avantageusement à celui des autres provinces. Le système a été conçu de manière à offrir le plus large éventail possible de services, tout en tenant compte de notre faible population. Il s'agit, croyons-nous, d'une structure à la fois efficace et rationnelle.

Toutes ces institutions dispensent, à divers degrés, des services qui contribuent à préparer une main-d'œuvre qualifiée. Certains voudront établir une distinction claire et nette entre éducation et formation, attribuant à la première une connotation sociale, à l'autre une connotation économique. Ce genre de distinction, d'après nous, n'ajoute rien au débat et conduit souvent à considérer l'éducation et la formation dans l'abstrait plutôt que de les voir dans le contexte social et économique de l'heure.

Nous nous inquiétons précisément au Nouveau-Brunswick de la volonté de certains intervenants de vouloir établir une relation stricte entre formation et emploi. Tout en reconnaissant que la formation doit préparer dans une certaine mesure à l'occupation d'un emploi, nous croyons qu'il serait erroné de vouloir établir une équation trop étroite entre les deux. Vous savez comme nous qu'il n'est pas facile de prévoir avec précision les besoins en main-d'œuvre.

Mais, même quand il serait possible d'établir quels sont ces besoins, nous ne croyons pas qu'il serait souhaitable de former une main-d'œuvre exclusivement en vue de l'occupation d'un emploi précis. Nous risquerions alors de fournir au futur employé une formation trop étroite qui réduirait par la suite sa mobilité et sa capacité d'adaptation. Une telle formation, si elle ne s'accompagne pas d'une solide formation de base, pour-

*[Traduction]*

tion afin d'assurer la pertinence des programmes de formation et de maintenir la compétence de la main-d'œuvre.

La province compte un certain nombre d'universités qui offrent toute la gamme des programmes de premier cycle ainsi qu'un nombre limité de programmes de deuxième cycle. L'Université du Nouveau-Brunswick, l'Université Mount Allison et l'Université St. Thomas dispensent leurs programmes en anglais, tandis que l'Université de Moncton les offre en français. Les Universités Mount Allison et St. Thomas offrent un nombre restreint de programmes, principalement de premier cycle. L'Université du Nouveau-Brunswick et l'Université de Moncton offrent davantage de programmes de premier cycle et un nombre limité de programmes de deuxième cycle.

De plus, on a conclu certains arrangements avec d'autres provinces dans des domaines d'enseignement spécialisé, celui de la santé principalement, qui ne sont pas offerts au Nouveau-Brunswick. Grâce à ces arrangements, les habitants de la province peuvent s'inscrire à ces programmes dans d'autres provinces. Le financement des universités est assuré par la Commission de l'enseignement supérieur des provinces Maritimes qui coordonne aussi dans une certaine mesure les programmes sur une base régionale. Comme on l'a mentionné plus tôt, la Commission relève du gouvernement par l'entremise du ministre de l'Enseignement supérieur et de la formation.

In other words, honourable senators, the residents of New Brunswick, and especially adults, enjoy a range of educational services that compares favourably with that in other provinces. The system was designed to offer the broadest possible range of services while taking the small size of our population into account. I assure you, this is both an efficient and rational structure.

To varying degrees, all of these institutions provide services that help to prepare a skilled labour force. Some people might prefer to make a clear distinction between education and training, giving the former a social connotation and the latter an economic connotation. In our opinion, such a distinction contributes nothing to the debate and often leads to consideration of education and training in the abstract rather than in the current social and economic context.

We in New Brunswick are in fact concerned about the wishes of some of those involved to establish a strict relationship between training and employment. While we realize that training must to a certain extent prepare a person to hold a job, we believe it would be a mistake to draw too close a link between the two. You know just as well as we do that it is not easy to accurately predict labour requirements.

Even when it is possible to predict those requirements, we do not think it wise to train a labour force solely for a specific job. This would run the risk of giving future employees too limited a training and thus reduce their mobility and ability to adapt. Such training, if not accompanied by a solid basic education, might also make subsequent retraining or career changes too difficult.



[Text]

rait aussi rendre le recyclage, ou encore les changements de carrières, plus difficile ultérieurement.

We think we should select carefully the kind of training programs we are supporting with public funds. It is questionable whether public funds now serving broad educational and training purposes through public institutions should be redirected for company and industry-specific job training. The body of knowledge about particular occupations can become obsolete in a flash. Training which is too narrow or too industry-specific and job-specific may lead to major difficulties. Furthermore, there is the real danger that employers' interests may be served at the expense of the individual.

**M. Finn:** Mesdames et messieurs les sénateurs, seul un réseau complet d'institutions publiques est capable de fournir aux résidents du Nouveau-Brunswick l'éventail de programmes et le type de formation dont ils ont besoin . . .

**Le président:** J'aimerais vous interrompre, vous êtes bel et bien des fonctionnaires?

**M. Finn:** Oui, monsieur le président.

**Le président:** . . . d'un gouvernement conservateur du Nouveau-Brunswick, et vous êtes en train de m'adresser la parole?

**M. Finn:** Oui, monsieur le président.

**Le président:** Je suis ravi et vraiment vous êtes la sagesse même. J'aime beaucoup ce que vous dites. Allez-y et je m'excuse.

**M. Finn:** J'allais dire que seul un réseau complet d'institutions publiques est capable de fournir aux résidents du Nouveau-Brunswick l'éventail de programmes et le type de formation dont ils ont besoin pour rencontrer les exigences d'un marché du travail en constante évolution. Seul un tel réseau peut donner une chance égale à tous d'accéder à une formation solide dans les deux langues officielles et préparer la main-d'œuvre de demain.

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick croit fermement à la nécessité d'un tel réseau d'institutions de formation technique et professionnelle. Cette conviction s'est traduite par un accroissement considérable des fonds consacrés à ce secteur au cours des quelques dernières années. À titre de preuve, entre 1975 et 1985, le budget des Collèges communautaires est passé de 12,5\$ à 52\$ millions. Il est aujourd'hui de 60\$ millions.

**Le président:** Est-ce que c'est en dollars constants ou en dollars courants?

**M. Finn:** Dollars courants.

**Le président:** Merci.

**M. Finn:** Il est aujourd'hui de 60 \$ millions. Il y a dix ans les fonds fédéraux, par l'entremise de la Commission d'emploi et de l'immigration, équivalaient ou couvraient près des deux-tiers de ces dépenses. Aujourd'hui, ces mêmes achats de places de formation n'équivalent qu'à moins que le quart de ces dépenses. C'est donc avec beaucoup d'inquiétude . . .

**Le président:** Quand est-ce qu'il y a eu la grande chute?

[Traduction]

Nous pensons que nous devrions choisir soigneusement le genre de programmes de formation que nous finançons à même les fonds publics. Il est douteux que les fonds publics qui servent maintenant à des fins générales d'étude et de formation données par des établissements d'enseignement doivent être réorientés pour la formation d'employés dans les compagnies et l'industrie. L'ensemble des connaissances sur les professions particulières peut tomber en désuétude en un clin d'œil. La formation, trop restreinte ou trop orientée vers l'industrie ou des emplois, peut provoquer des difficultés importantes. En outre, il est vraiment dangereux que les intérêts des employeurs puissent être desservis aux dépens de la personne.

**Mr. Finn:** Honourable senators, only a complete system of public institutions is capable of providing New Brunswick residents with the range of programs and the type of training they need . . .

**The Chairman:** Please allow me to interrupt. Are you in fact public servants?

**Mr. Finn:** Yes, Mr. Chairman.

**The Chairman:** . . . of the conservative government in New Brunswick, and you are now testifying before me?

**Mr. Finn:** Yes, Mr. Chairman.

**The Chairman:** I am most pleased. You are wisdom personified. I like what you are saying. Go ahead, and please excuse me.

**Mr. Finn:** I was going to say that only a complete system of public institutions is capable of providing New Brunswick residents with the range of programs and type of training they need to meet the demands of a constantly changing labour market. Only such a system can give everyone an equal opportunity to acquire solid training in both official languages and to prepare tomorrow's work force.

The Government of New Brunswick firmly believes in the need for such a system of technical and occupational training institutions. This conviction has resulted in a considerable increase in funding to this sector in recent years. As evidence of this, between 1975 and 1985, the budget for community colleges rose from \$12.5 million to \$52 million. Today, it is \$60 million.

**The Chairman:** Is that in constant dollars or current dollars?

**Mr. Finn:** Current dollars.

**The Chairman:** Thank you.

**Mr. Finn:** Today it is \$60 million. Ten years ago, federal funding from the Employment and Immigration Commission was equivalent to or covered almost two thirds of these expenditures. Today these same purchases of training places is equivalent to less than a quarter of these expenditures. So it is with considerable trepidation—

**The Chairman:** When did the plunge happen?

[Text]

**Mr. Finn:** Depuis les deux dernières années en particulier. Mais je dois dire que, entre 1975 et 1985, les contributions fédérales, en terme d'achats directes, ont continués d'augmenter mais pas au rythme où la province a augmenté ses propres dépenses dans ce secteur. Ceci explique la diminution relative des contributions fédérales.

Cependant, depuis 1985-1986 les contributions fédérales en terme d'achat direct de sièges ont été diminué en terme absolu, et non seulement en terme relatif.

C'est avec beaucoup d'inquiétude donc que nous voyons réduites les sommes que le gouvernement fédéral consacre au soutien de notre réseau d'institutions de formation. Nous ne nous objectons pas, bien au contraire, aux efforts déployés par le biais de la Stratégie de planification de l'emploi en vue de venir en aide aux sans-emploi dits permanents. Nous nous interrogeons cependant sur la façon qui a été choisie pour le faire. Le Nouveau-Brunswick n'a ni la population ni les ressources pour soutenir des structures multiples de formation. Pour être efficace, toutes les ressources disponibles doivent être mises à la disposition des structures publiques existantes. La dispersion des fonds disponibles pour des fins de formation entre employeurs, organismes volontaires et institutions privées met en péril les structures publiques déjà établies à grands frais au cours des deux dernières décennies.

Comme nous le soulignons antérieurement, toute formation doit préparer à un apprentissage permanent «life-long learning». Cela exige non seulement une bonne formation générique mais aussi un système par lequel les apprentissages sont formellement reconnus. Or, à notre avis, la Stratégie de planification de l'emploi ne favorise ni l'une ni l'autre de ces conditions. En ce sens, elle n'encourage pas la mobilité de la main-d'œuvre.

Nous reconnaissons la nécessité d'établir des objectifs et des programmes nationaux de formation. Pour être efficace, cependant, de tels programmes doivent tenir compte de la structure économique, sociale et industrielle des régions et des provinces. Le Nouveau-Brunswick compte un nombre très limité d'employeurs importants. Rares sont donc les employeurs qui ont les ressources de base nécessaires pour identifier les besoins de formation et y répondre de façon adéquate. De plus, les néo-brunswickois sont désireux de formation dans des domaines qui n'offrent pas toujours d'emplois au Nouveau-Brunswick. En effet, la structure économique de la province est telle qu'elle n'offre pas de possibilités d'emploi dans toutes les occupations. Cependant, les résidents, eux, ne veulent pas limiter leur horizon aux seules occupations disponibles dans la province. Nous avons donc une obligation de leur fournir une formation qui leur donne accès au marché de l'emploi hors-province. C'est pour ces raisons que nous souhaiterions que les programmes fédéraux prennent mieux en compte les réalités régionales. Il faut, à notre avis, décentraliser davantage la planification et l'administration de la formation.

Some would argue that the decentralization of planning and administration of training programs does not allow for the development of national standards. We do not share that view. We would observe that portability and recognition of skills are

[Traduction]

**Mr. Finn:** Over the past two years in particular. I should explain that between 1975 and 1985, federal contributions in terms of direct purchases continued to increase, but not at the same rate as the province was stepping up its own expenditures in this sector. That explains the relative drop in federal contributions.

However, since 1985-86, federal contributions in terms of direct purchases of places have gone down absolutely, not just relatively.

So it is with a great deal of trepidation that we are watching the fall in the amounts allocated by the federal government to support our training network. We have no objection, quite the contrary, to the efforts being made through the Canadian Jobs Strategy to help the so-called hard-core unemployed. But we have reservations about the means that have been chosen to do so. New Brunswick has neither the population nor the resources to sustain multiple training structures. To be effective, all available resources have to be made available to existing public structures. The dispersion of the funds available for training among employers, voluntary organizations and private institutions threatens the public structures that have already been set up, at great cost, over the past ten years.

As already pointed out, all training must prepare the trainee for "life-long learning". This requires not only a sound generic education but also a system under which learning is formally recognized. In our opinion, the Jobs Strategy favours neither one of these conditions, and thus does not promote labour-force mobility.

We recognize the need to establish national training objectives and programs. To be effective, however, such programs must make allowances for the economic, social and industrial structure of the regions and provinces. New Brunswick has a very limited number of large employers. Rare are those employers with sufficient basic resources to determine training needs and adequately meet those needs. New Brunswick residents also want training in fields that do not always offer jobs in New Brunswick. The province's economic structure is such that it cannot offer job opportunities in all occupations. However, residents do not wish to limit their potential only to those occupations available in the province. We here-for have an obligation to provide them with training that will give them access to the job market outside the province. For these reasons, we hope that federal programs will make greater allowance for regional realities. We believe the planning and administration of training must be further decentralized.

Certains pourraient soutenir que la décentralisation de la planification et de l'administration des programmes de formation de prévoient pas l'élaboration de normes nationales. Nous ne partageons pas ce point de vue. Nous pourrions faire remar-



## [Text]

most advanced in the area of apprenticeship training, a program traditionally administered by the provinces.

We, in New Brunswick, are definite supporters of a process to evolve national standards for the simple reason that our work force is very mobile. We are therefore prepared to work with other jurisdictions, including the Government of Canada, in developing national standards not only in apprenticeship programs but also in basic education areas. We believe that people of goodwill can succeed in making skills portable across the country. This is a matter of national interest. We would urge the federal government to maintain its support for all those initiatives which, like the Red Seal Program, contribute to the establishment of national standards in training.

Monsieur le président, on a fait beaucoup d'état depuis quel-que temps du problème de l'analphabétisme au pays. Plusieurs sont même tentés de chercher des coupables et pointent du doigt le système scolaire. Le problème, bien sûr, est sérieux. Il l'est particulièrement au Nouveau-Brunswick où 27 p. 100 de la population est considérée analphabète fonctionnelle. La proportion dépasse même les 35 p. 100 dans certains milieux chez les francophones. Il faut cependant admettre que le nombre d'analphabètes n'est pas plus grand aujourd'hui qu'il ne l'était il y a quelques années. La différence c'est que maintenant l'analphabète devient beaucoup plus visible dans notre société dite de l'information. Il est désormais impossible de décrocher un emploi ou même de fonctionner en société sans un minimum de capacité de lire et d'écrire.

Au lieu de chercher des coupables, il faut donc plutôt s'attarder à solutionner le problème. C'est ce que tente modestement de faire le gouvernement du Nouveau-Brunswick en consacrant davantage de ressources à tout le secteur du recyclage académique au sein des collèges communautaires. Nous évaluons à environ deux millions de dollars les sommes que nous consacrons présentement à ce secteur. Cette année encore, la province consacra des ressources supplémentaires pour l'alphabétisation et l'amélioration des compétences académiques des adultes afin de leur permettre d'accéder à une formation spécialisée. Nous partageons donc l'objectif du rapport Forget qui vise à ce que le plus grand nombre possible de Canadiens atteignent le niveau de l'école secondaire. Il s'agit là d'un strict minimum dans notre société basée sur l'information.

Mais, le gouvernement du Nouveau-Brunswick, à lui seul, ne peut résoudre ce problème. D'abord, il n'a pas les ressources financières suffisantes. Et même quand il les aurait, il devrait compter sur une multitude d'organismes pour l'aider dans cette tâche. Sans le concours des organismes volontaires et des individus bénévoles, il sera tout simplement impossible de solutionner cet immense problème. Ceci dit, toutefois, nous ne croyons pas que la solution réside dans la création d'infrastructures et de bureaucraties privées ou semi-privées additionnelles. Nous croyons que les gouvernements provinciaux ont en place les éléments essentiels pour mener une attaque efficace contre l'analphabétisme. Ce qui leur manque, ce sont les ressources financières appropriées.

## [Traduction]

quer que la mobilité et la reconnaissance des aptitudes sont des plus avancées dans le domaine des cours d'apprentissage, un programme traditionnellement administré par les provinces.

Nous, au Nouveau-Brunswick, appuyons formellement la création d'un processus pour élaborer des normes nationales pour la simple raison que notre main-d'œuvre est très mobile. Nous sommes donc prêts à travailler avec d'autres gouvernements, incluant celui du Canada, pour élaborer des normes nationales non seulement pour les programmes d'apprentissage, mais aussi pour les études de base. Nous croyons que les personnes de bonne volonté peuvent réussir à rendre les personnes qualifiées mobiles dans tout le pays. C'est une question d'intérêt national. Nous exhortons le gouvernement fédéral à continuer d'appuyer toutes ces mesures qui, à l'instar du Programme du Sceau rouge, contribuent à l'établissement de normes nationales dans le domaine de la formation.

Mr. Chairman, much has been said recently about the problem of illiteracy in Canada. Many people have looked for someone to blame and have pointed their finger at the school system. The problem is serious, of course, especially in New Brunswick, where 27 percent of the population is considered functionally illiterate. In some francophone communities, this figure even exceeds 35 percent. However, the number of illiterate residents is not greater today than a few years ago. The difference today is that an illiterate person is much more visible in our so-called information society. It is now impossible to find a job or even function in society without minimum reading and writing skills.

Instead of looking for someone to blame, then, we should concentrate on finding a solution to the problem. The Government of New Brunswick is modestly attempting to do just this by devoting more resources to the entire academic retraining sector in community colleges. The funding now provided to this sector has now reached about \$2 million. Once again this year, the province will allocate additional resources for literacy classes and upgrading of adults' academic skills, in preparation for specialized training. We share the Forget report's objective of helping the largest possible number of Canadians reach the high school level. This is a strict minimum in our information-based society.

But the Government of New Brunswick cannot solve this problem alone. To begin, it lacks adequate financial resources. And even if it did have the resources, it would have to rely on the assistance of a multitude of organizations. Without the cooperation of volunteer organizations and individual volunteers, it would simply be impossible to solve this enormous problem. We do not believe, however, that the solution lies in the creation of additional private or semi-private infrastructures or bureaucracies. We believe the provincial governments already possess the essential elements to conduct an effective war against illiteracy. All that is lacking is the appropriate financial resources.



*[Text]*

Another special needs community is the disabled population. It is estimated that New Brunswick rates third in Canada in its proportion of disabled individuals. Fully 14 per cent of our citizens have been so classified. Since the 1982 establishment of our Advisory Council on the Disabled and our pursuit of a ten-year plan of action for the disabled, appreciable improvements have been made regarding schooling, training and employment opportunities for these New Brunswickers.

Currently, we are undertaking pilot projects in our community colleges to provide skills training for disabled individuals. But pilot projects are temporary. We must provide consistency in our course offerings for the disabled so that they too can plan their careers. Special federal funds to aid in the establishment of such programs are strongly needed in New Brunswick.

Women, too, are a group which need special attention. Their training needs are significant. Policies for women must necessarily consider all sectors of our society, and strategies must be long-term. We consider ourselves more aware of women's issues now than ever before, yet women in New Brunswick only earn on the average 64 cents for every dollar earned by men. Moreover, fully 63 per cent of New Brunswick working women still occupy the traditional female ghetto occupation known as sales, service and clerical. Training is the key to escape from this cycle.

In this regard, we must express our concern with certain features of the Canadian Jobs Strategy. Women's groups, as well as educators, have been critical of the narrow scope and rigid format of job entry and re-entry programs. Many view Canadian Jobs Strategy as better serving the interests of employers rather than those of learners. Bridging programs, long acknowledged as critical for the successful integration of women into the labour force, as well as the gateway to training for non-traditional occupations are being threatened by short-term re-entry programs offering questionable training in areas which do little to promote diversification. Training opportunities for women must focus on content and quality as well as on the question of access to training.

We likewise object to the unrealistic eligibility requirement of at least three years away from the labour force for the job re-entry program. Considering the current economic situation in our province, the women we are concerned about reaching cannot afford to stay away from the labour force so long. One only has to look at the number of women in our province competing for part-time and low-paying jobs to meet their needs. This is a serious flaw in the national strategy.

*[Traduction]*

Un autre groupe qui a des besoins particuliers est la population de personnes handicapées. L'on estime que le Nouveau-Brunswick occupe le troisième rang au Canada pour son nombre de personnes handicapées. Quatorze pour cent de nos concitoyens font partie de cette catégorie. Depuis l'établissement, en 1982, de notre conseil consultatif pour les personnes handicapées et la mise en place d'un plan d'action de dix ans pour les personnes handicapées, des améliorations appréciables ont été apportées concernant la scolarité, la formation et les occasions d'emploi pour ces personnes.

Actuellement, nous entreprenons des projets pilotes dans nos collèges communautaires pour fournir aux personnes handicapées une formation professionnelle. Mais les projets pilotes sont temporaires. Nous devons uniformiser nos offres de cours pour les personnes handicapées pour qu'elles puissent, elles aussi, planifier leur carrière. Le Nouveau-Brunswick a fortement besoin de fonds fédéraux spéciaux pour aider à l'établissement de programmes de ce genre.

Les femmes, aussi, sont un groupe qui a besoin d'attention particulière. Leurs besoins en formation sont importants. Les politiques pour les femmes doivent nécessairement tenir compte de tous les secteurs de notre société et les stratégies doivent être à longue échéance. Nous considérons que nous sommes davantage sensibilisés maintenant aux questions des femmes que jamais auparavant, cependant le salaire des femmes au Nouveau-Brunswick atteint en moyenne 64 p. 100 de celui des hommes. En outre, 63 p. 100 des femmes qui travaillent au Nouveau-Brunswick occupent toujours des postes réservés traditionnellement aux femmes, soit dans la vente, les services et les bureaux. La formation est la solution de ce problème.

À cet égard, nous devons exprimer nos préoccupations concernant certaines caractéristiques de la Planification de l'emploi. Les groupes de femmes, ainsi que les éducateurs, ont critiqué la portée restreinte et le format rigide des programmes d'intégration et de réintégration professionnelle. De nombreuses personnes estiment que la Planification de l'emploi sert mieux les intérêts des employeurs que ceux des étudiants. Les programmes de transition, longtemps reconnus comme primordiaux pour l'intégration fructueuse des femmes dans le monde du travail, et considérés comme la porte d'entrée à la formation pour des professions non traditionnelles, sont menacés par les programmes de réintégration professionnelle à brève échéance qui offrent une formation discutable dans des domaines qui font peu pour promouvoir la diversification. Les occasions de formation pour les femmes doivent porter sur le contenu et la qualité ainsi que sur la question de l'accès à la formation.

Nous nous opposons également à l'exigence irréaliste selon laquelle il faut être absent, pendant au moins trois ans du monde du travail, pour être admissible au programme de réintégration professionnelle. Compte tenu de la situation économique actuelle dans notre province, les femmes que nous voulons joindre ne peuvent se permettre d'être absentes aussi longtemps du marché du travail. Il n'y a qu'à jeter un coup d'œil sur le nombre de femmes qui, dans notre province, se font la concurrence pour des emplois à temps partiel et à fai-

[Text]

We would, instead, urge our federal government to consider increasing direct purchasing of transitional bridging program for women, together with more appropriate support services so they may take advantage of training opportunities. In this context, we would welcome some federal assistance towards the establishment of daycare services in our training institutions. We feel that daycare is a necessary support service if we are to expect more women to engage in valuable training activities. We currently have three community colleges out of nine with daycare services.

Mesdames et messieurs les sénateurs, les programmes d'éducation postsecondaire et de formation exigent une planification à long terme et des garanties de financement s'échelonnant sur plusieurs années afin d'assurer un minimum de stabilité et de qualité. Nous nous inquiétons donc de la tendance actuelle à financer de plus en plus le secteur de l'éducation postsecondaire et de la formation sur une base ponctuelle ou projet par projet. Cette approche est particulièrement menaçante pour les petites provinces qui peuvent difficilement concurrencer pour obtenir le financement de tels projets et dont les ressources et la population limitée ne permettent pas le soutien de structures d'éducation trop diversifiées. Le financement ponctuel ne fait pas justice aux provinces moins bien nanties. Il met même en péril les acquis des quelques dernières décennies. En ce sens, il correspond à une conception à courte vue de l'éducation.

Le Nouveau-Brunswick considère l'éducation et la formation comme des éléments clés de sa stratégie de développement économique. Dans un document publié en 1982 et intitulé «Challenge for the 1980's», la Province plaçait la formation de la main-d'œuvre au centre de cette stratégie. Ce lien entre l'éducation et la formation d'une part et le développement économique d'autre part se manifeste dans la structure gouvernementale de gestion. Ainsi, contrairement à la plupart des autres provinces, l'éducation universitaire et la formation relèvent du Comité économique du Cabinet dans notre province. Notre premier ministre a d'ailleurs réaffirmé ce lien de manière non équivoque la semaine dernière en clôturant le débat sur le budget. Des sommes accrues seront consacrées à l'éducation postsecondaire et à la formation en 1987-88.

Mr. Chairman, we must recognize that if we are to reach our long-term economic development goals and objectives, we will have to be prepared to treat advanced education and training issues not as short-term tactical problems but as those which will require investment now for a return in the longer term.

That, Mr. Chairman, constitutes New Brunswick's input to the work of your committee. Once again, we wish to say that we appreciate the opportunity to appear here today. You may wish at this time some clarification on points raised in our presentation. Thank you.

**The Chairman:** I am proud to have you here.

[Traduction]

bles revenus pour satisfaire leurs besoins. C'est un grave accroc à la stratégie nationale.

Nous exhortons plutôt notre gouvernement fédéral à songer à augmenter l'achat direct de programmes de transition pour les femmes et de services de soutien plus appropriés pour qu'elles puissent tirer profit des occasions de formation. Dans ce contexte, nous ferions bon accueil à une certaine aide fédérale pour l'établissement de services de garderie dans nos établissements de formation. Nous estimons que la garderie est un service de soutien nécessaire si nous voulons que davantage de femmes s'engagent dans des activités valables de formation. Actuellement trois de nos collèges communautaires sur neuf offrent des services de garderie.

Honourable senators, post-secondary and training programs require long-term planning and financing guarantees extending over several years to ensure a minimum of stability and quality. We are therefore disturbed by the current trend to increasingly finance the post-secondary education and training sector on an ad hoc or project-by-project basis. This approach poses a particular threat to the small provinces which have difficulty competing for financing for such projects and whose limited resources and population do not enable them to support overly diversified educational structures. Ad hoc financing is unjust to the less fortunate provinces. It even jeopardizes the progress achieved in recent decades, and thus represents a short-sighted approach to education.

New Brunswick considers education and training key elements of its economic development strategy. In a paper released in 1982, entitled "Challenge for the 1980's", the province placed manpower training at the centre of this strategy. This link between education and training on the one hand and economic development on the other is reflected in the government management structure. In contrast to most of the other provinces, university education and training are the responsibility of the Cabinet Economic Committee in our province. Our premier clearly reaffirmed this link last week in closing the debate on the budget. Increased funding will be allocated to post-secondary education and training in 1987-1988.

Monsieur le président, nous devons reconnaître que si nous voulons atteindre nos buts et objectifs de développement économique à long terme, nous devons être prêts à traiter les questions d'étude et de formation poussées non comme des problèmes tactiques à brève échéance, mais comme des éléments qui nécessiteront des investissements maintenant et qui porteront fruit à plus longue échéance.

Cela, monsieur le président, constitue la contribution du Nouveau-Brunswick au travail de votre comité. Encore une fois, nous voulons dire que nous apprécions l'occasion qui nous a été donnée d'être ici aujourd'hui. Vous voulez peut-être, en ce moment, certaines classifications sur les points soulevés dans notre exposé. Merci.

**Le président:** Je suis fier que vous soyez ici.



[Text]

**Le président:** Vous avez fait une présentation absolument extraordinaire, claire dans son langage et vraiment très pondérée dans sa pensée. Vous m'impressionnez beaucoup. Je ne sais comment vous remercier d'être venus.

Je veux vous poser une question à laquelle vous avez presque répondu. Vous dites: On va former des gens même si ils vont quitter notre province. Donc, je ne peux pas me poser la question, «training for what jobs, if they are no jobs». Vous dites qu'ils vont aller trouver des emplois ailleurs.

**M. Finn:** Cela a été la situation dans le passé au Nouveau-Brunswick.

Les Néobrunswickois ont traditionnellement été très mobiles. Ils sont allés travailler au Québec, en Ontario ou dans l'Ouest canadien et sont revenus en fonction de la situation de l'emploi.

**Le président:** J'ai posé la question un millier de fois à des gens: Comment expliquez-vous que le Japon qui a moins de ressources naturelles que la Nouvelle-Écosse et pourtant, le Japon c'est une puissance économique mondiale malgré le fait que son marché principal est à l'autre bout du Pacifique tandis que la Nouvelle-Écosse est à côté du marché américain et il n'arrive pas à se développer. La réponse la plus caractéristique que j'ai eu de la plupart des gens c'est: Les japonais sont forcés de rester chez-eux. C'est pour cela que le Japon, forcément, s'est développé. Tandis que typiquement dans les provinces de l'Atlantique, les gens s'en vont. Commentaire s'il-vous-plait.

**M. Finn:** Bien, je pense qu'au Canada nous avons encouragé la mobilité de la main-d'œuvre. Cela a été objectif du gouvernement fédéral depuis déjà de nombreuses années. C'est un objectif que les provinces ont aussi essayé de rencontrer. Plusieurs se plaignent du manque de mobilité de la main-d'œuvre et du manque de préparation pour une mobilité de la main-d'œuvre mais je crois que néanmoins nous avons atteint ici au pays une mobilité relativement importante de la main-d'œuvre. C'est possible. Si l'on forçait tous les gens instruits au Nouveau-Brunswick de demeurer au Nouveau-Brunswick, nous aurions un niveau économique ou un niveau de vie plus élevé que nous avons à l'heure actuelle. C'est une hypothèse, mais cela n'est pas ce qui traditionnellement s'est produit.

C'est un système de valeur, c'est une culture dont on parle ici au Canada qui accorde une certaine valeur à la mobilité. C'est sans doute parce que nous sommes un pays très vaste. Il y a peut-être d'autres facteurs qui influencent. C'est un fait que nous avons encouragé cette mobilité.

**Le président:** C'est une bonne chose pour le reste du Canada. Par quel processus pouvons nous mettre en marche l'évolution de standards nationaux en éducation, en formation, et en recyclage?

**M. Finn:** Je pense que nous avons fait un progrès considérable dans un domaine en particulier qui est celui de la formation pour les métiers.

**Le président:** Red Seal?

**M. Finn:** Oui, à travers les programmes Red Seal. Il semble y avoir à l'heure actuelle ce que je pourrais peut-être qualifier d'un manque de volonté dans certains milieux pour continuer à soutenir ce programme. Nous, du Nouveau-Brunswick,

[Traduction]

**The Chairman:** You have given an absolutely extraordinary submission, clearly stated and very carefully reasoned. I am very impressed. I cannot thank you enough for appearing.

I would like to ask a question which you almost answered. You say you will train people even if they subsequently leave your province. So I cannot ask, "Training for what jobs, if there are no jobs?" You say your trainees will look for jobs elsewhere.

**Mr. Finn:** That has been the situation in the past in New Brunswick.

New Brunswickers have traditionally been very mobile. They have moved to work in Quebec, Ontario and Canada's western provinces, and have returned home when the job situation allowed.

**The Chairman:** I have asked people a thousand times, "How do you explain the fact that Japan, with fewer natural resources than Nova Scotia has become a world economic power despite the fact its primary market is on the other side of the Pacific, while Nova Scotia is right next to the U.S. market but has failed to develop its economy?" The most typical reply is, "The Japanese are forced to stay at home. Thus, Japan has been forced to develop. In this Atlantic provinces however, people just move away." Comments please.

**Mr. Finn:** Well, I think that in Canada we have encouraged labour-force mobility. This has been a federal government objective for many years now. The provinces have also tried to achieve this objective. Many people complain of the lack of labour force-mobility and the lack of preparation for a mobile labour force, but I still believe we have achieved considerable labour force mobility. Quite possibly, if we forced all educated New Brunswick residents to stay in the province, we might have a stronger economy or a better standard of living than at present. It is a possibility, but traditionally this has not happened.

What we are talking about here is a value system, a culture that attaches a certain value to mobility. This is probably so because Canada is such a huge country. Other factors may be at work as well. It is true that we have encouraged this mobility.

**The Chairman:** It is a good think for the rest of Canada. By what process can we begin to change national standards in education, training and retraining?

**Mr. Finn:** I think we have made considerable progress in one particular area, training for the trades.

**The Chairman:** Through the Red Seal program?

**Mr. Finn:** Yes, through the Red Seal program. But there now appears to be what I might call a lack of interest in some circles for continuing this program. We in New Brunswick, once again because our labour force is so mobile,



*[Text]*

wick, encore une fois parce que notre main-d'œuvre est une main-d'œuvre mobile, sommes des supporteurs d'une notion de standards nationaux. Nous croyons que par le biais de ce programme, nous pourrions rendre davantage de programmes d'apprentissage standardisés. Nous pourrions établir davantage de programmes standards. Nous pourrions aussi, je pense, à travers le conseil des ministres de l'éducation du Canada, qui regroupe tous les ministres de l'éducation de toutes les provinces, établir certains standards de base minimum. Je pense que c'est quelque chose qui n'est pas impossible à réaliser.

**Le président:** Mais, tous ce que nous avons entendu sur le conseil des ministres de l'éducation, c'est qu'ils se rencontrent et l'on attend toujours de le voir pondre un œuf quelconque. Mais, ça ne vient pas. L'œuf ne sort pas, d'où va éclore ce nouveau jour, quoi.

**M. Finn:** Je pense qu'il ne faut pas exagérer la situation. Encore une fois, je reviens à l'exemple des métiers et des programmes qui sont couverts par le Sceau Rouge. Il faut aussi admettre que dans le domaine universitaire, par exemple, les programmes sont transférables. La plupart des universités reconnaissent la formation prise dans une université, d'une autre province. Cela est aussi vrai au niveau des collèges communautaires. Ce qui manque, ou ce qui n'existe pas et je l'admet, c'est un système formel de reconnaissance des acquis ou des apprentissages. En pratique on les reconnaît sur une base.

**Le président:** Vous voulez qu'il y ait un système formel?

**M. Finn:** Je suppose qu'il serait difficile peut-être d'en établir un, mais je crois que nous pourrions faire davantage d'effort. Je pense que cela serait possible, si on le faisait, d'arriver à plus de standards nationaux.

**Le président:** Et, c'est désirable d'après vous?

**M. Finn:** Je pense que c'est désirable.

**Miss Dearing:** I have some questions about the Canadian Jobs Strategy. We have heard many of the criticisms you have voiced from other groups. During the consultations before the announcement of the Canadian Jobs Strategy, did you enunciate your views on needs in education and training to the federal government?

**Mr. Finn:** Yes, to some extent. The Canadian Jobs Strategy was first announced as a set of principles which were expressed in very general terms and with which we had no major problem.

**Miss Dearing:** You are in agreement with the philosophy, but it is what happens in practice that seems to be causing problems?

**Mr. Finn:** Exactly.

**Miss Dearing:** If there were more funding for the Strategy, would that overcome any of the problems?

**Mr. Finn:** Only in part.

**Miss Dearing:** Which parts would be improved by increased funding?

**Mr. Finn:** If we had increased funding it would help maintain some of the programs in community college, in particular,

*[Traduction]*

support the concept of national standards. We believe that through this program, we can standardize more apprenticeship programs. We might also establish more standard programs. We might also, I think, establish certain minimum basic standards through the Council of Ministers of Education of Canada, which includes the ministers of education from every province. I don't think this would be impossible to achieve.

**The Chairman:** But all we have heard about the Council of Ministers of Education is that they meet and meet but have yet to produce any results whatsoever. It's not going to happen, so where is this new initiative going to come from?

**Mr. Finn:** I think we shouldn't exaggerate the situation. Once again, let me return to the trades and the programs covered by Red Seal as an example. We must also admit that among universities, for example, programs are transferable. Most universities recognize courses taken in a university in another province. This is also true of community colleges. What is lacking or non-existent, I will admit, is a formal system to recognize learning or apprenticeship. In practice they are granted only basic recognition.

**The Chairman:** So you want a formal system?

**Mr. Finn:** I suppose it might prove difficult to establish one, but I think we could make a better effort. With some commitment, I think we could in fact agree on national standards.

**The Chairman:** And you feel this is desirable?

**Mr. Finn:** Yes, I think this is desirable.

**Mlle Dearing:** J'ai quelques questions au sujet de la Planification de l'emploi. Nous avons entendu de nombreuses critiques que vous avez exprimées de la part d'autres groupes. Pendant les consultations, avant l'annonce de la Planification de l'emploi, avez-vous énoncé vos points de vue sur les nécessités en études et en formation au gouvernement fédéral?

**M. Finn:** Oui, dans une certaine mesure. La Planification de l'emploi a d'abord été annoncée comme un ensemble de principes qui ont été exprimés en termes très généraux et qui ne nous posaient pas de problèmes importants.

**Mlle Dearing:** Vous êtes d'accord avec la philosophie, mais c'est ce qui se passe en pratique qui semble être la cause de problèmes?

**M. Finn:** Exactement.

**Mlle Dearing:** S'il devait y avoir davantage de fonds pour la Planification, est-ce que cela réglerait certains problèmes?

**M. Finn:** Seulement en partie.

**Mlle Dearing:** Quelles parties seraient améliorées par l'augmentation des fonds?

**M. Finn:** Si nous devions augmenter les fonds, cela aiderait à maintenir certains programmes dans les collèges communau-

**[Text]**

and professional and technical training programs which we have developed which are costly.

The difficulty is more fundamental than that. In a province like New Brunswick, it is very difficult to rely on private employers to offer training to our citizenry.

**Miss Dearing:** Because there is not enough of a private sector?

**Mr. Finn:** Because there is not enough of a private sector; because there is not enough of a diversified private sector. If we were to limit the training to the occupations that exist in New Brunswick, there are a number of programs that we would not offer in community colleges. We are offering those programs because they prepare people for more than the New Brunswick job market. We cannot ignore that need. That is why we have a broad range of programs in our institutions.

**Le président:** Peut-être que vous m'avez entendu parler à la personne qui vous a précédée, des quelques chiffres que j'avais établis sur le coût du chômage ou ce que coûte un chômeur. Je lui disais qu'il était peut-être temps de cesser de penser comme si on était un gros registre de comptable avec des colonnes imperméables l'une vers l'autre. Les gouvernements aux trois paliers dépensent cette énorme somme pour chaque chômeur qui est supérieure à ce que ce chômeur coûtait à son employeur lorsqu'il travaillait. Pourquoi donc ne pas prendre cet argent, versé par ces trois niveaux et créer des emplois de services. Par exemple, pour la sylviculture, les garderies, les soins en résidence pour les vieux et les malades mentaux, et pour combattre l'analphabétisme. Tout cela, sans augmenter le déficit, sans dépenser plus. On dirait à ces gens-là: vous travaillez quatre jours et le cinquième jour, vous recevez de la formation. Est-ce que vous croyez qu'un tel système pourrait faire du bien au pays?

**M. Finn:** Je pense que oui. Comme je l'ai dit dans notre présentation, nous croyons que la formation est l'élément clé de toutes stratégies de croissance économique au Canada et au Nouveau-Brunswick en particulier. Ce que vous suggérez serait susceptible, en effet, d'utiliser les fonds publics pour des fins qui auraient des effets permanents et visibles mais à plus long termes.

**Le président:** Un autre secteur dans lequel j'aimerais voir la distribution de ces fonds-là, serait le secteur du tourisme. Cela est très important pour votre province. On pourrait dire aux entrepreneurs: on va vous aider avec la construction et avec le personnel, donc le fonctionnement et les coûts de votre entreprise touristique vont baisser. En conséquence, vous allez pouvoir donner un meilleur service au même prix et attirer plus de clientèle.

**M. Finn:** D'accord. Mais, je pense que en adoptant ce type d'approche, il faudrait s'assurer que la formation que l'on donne à ces résidents du Nouveau-Brunswick ou de toute autre province, ne soit pas une formation qui soit trop étroite et trop liée uniquement à un emploi ou à un type d'emploi en particulier. À ce moment-là, nous risquons de rendre l'adaptation de

**[Traduction]**

taires, en particulier, et les programmes de formation professionnelle et technique que nous avons élaborés et qui sont coûteux.

La difficulté est plus fondamentale que cela. Dans une province comme le Nouveau-Brunswick, il est très difficile de compter sur les employeurs privés pour offrir une formation à nos concitoyens.

**Mlle Dearing:** Parce que le secteur privé n'est pas assez important?

**M. Finn:** Parce que le secteur privé n'est pas assez important; parce qu'il n'est pas assez diversifié. Si nous devions limiter la formation aux professions qui existent au Nouveau-Brunswick, un certain nombre de programmes ne seraient pas offerts dans les collèges communautaires. Nous offrons ces programmes parce qu'ils préparent les personnes à un marché du travail plus vaste que celui du Nouveau-Brunswick. Nous ne pouvons ignorer ce besoin. C'est pourquoi nos établissements présentent une grande diversité de programmes.

**The Chairman:** Perhaps you heard me speak to the person who preceded you, about the few figures I had obtained on the cost of unemployment or an unemployed person. I told him that perhaps it was time we stop thinking like a big accounts ledger with no interaction between columns. Governments at all three levels spend this enormous sum on each unemployed person, a sum that is larger than what this same person cost his employer when he was working. Why not take the money paid out by these three levels, then, and create service jobs, in fields such as tree farming, day-care, home-care for the elderly and mentally disabled, and to fight illiteracy. This would not increase the deficit, and wouldn't cost a penny more. We could tell these people, you will work four days a week, and receive training on the fifth. Do you think such a system would benefit the country?

**Mr. Finn:** I think it would. As I stated in our submission, we believe training is the key element in any strategy for economic growth in Canada, and especially in New Brunswick. What you suggest might in fact make use of public funds to achieve permanent, visible and long-term results.

**The Chairman:** Tourism is another sector where I would like to see these funds distributed. This is very important for your province. We could agree to help businessmen with construction and staff, thus lowering the operating costs of tourist businesses. They would be able to provide better service at the same price and attract more customers.

**Mr. Finn:** But I think that when taking this approach, we must ensure that the training given to these residents of New Brunswick or any other province is not too narrow in scope and is not linked to single job or job category. This could seriously compromise these employees' ability to adapt over the long term. I think there must be a proper mix of on-the-job train-

## [Text]

ces employés en milieu de travail extrêmement difficile à plus long terme. Je pense donc qu'il doit y avoir un dosage de formation sur le tas, ou en milieu de travail et de formation en institution. Seules les institutions sont capables de donner ces éléments de formation générique ou de formation de base et que les habiletés plus spécifiques qui s'appliquent à un emploi, à ce moment-là, pourrait être offerts par les employeurs.

**Le président:** Je les verrais donnés par les employeurs et la cinquième journée, disons, ou deux journées sur cinq seraient pour les habiletés beaucoup plus généralisées et beaucoup plus transportables et transférables afin que les personnes ne soient pas prisonnières de cet emploi et puissent dire: non, je veux changer ou je suis dans l'hôtellerie mais je veux suivre mon cinquième jour en cours l'informatique, ou en cours de comptabilité, etc.

**M. Finn:** Si on adopte cette approche il faudra admettre dès le départ que la mesure du succès des programmes de formation ne sera pas strictement en fonction du lien entre la formation et l'emploi.

**Le président:** Je suis tout à fait d'accord avec vous. C'est un lien très faux qu'il faut éviter comme vous dites.

**M. Finn:** Si on le fait trop strictement, et si c'est la seule mesure, à ce moment-là le danger c'est que l'on va conclure qu'on dépense des sommes d'argent pour faire de la formation qui ne sera pas immédiatement utile à l'emploi qui est occupé à ce moment-ci.

**Miss Dearing:** How would we assess the quality of training, then? I understand your point and I agree with it. There is the counter thought, however, which suggests that training programs should be funded based on their placement record, that they should not receive money until they find those people a job. I can see their point; however, I see your point also.

They are using the placement rate as a yardstick for measuring quality and achievement of the training. What would you suggest instead of that?

**Mr. Finn:** I am not suggesting that we ignore that. I am suggesting it is one measure, but it cannot be the only measure of success of training programs or educational programs. If we are taking that approach, then we have a very short perspective or short-term view of education.

I maintain that education and training is for a job but is also for life. You cannot separate those two realities in practice.

**The Chairman:** Gentlemen, this was most enlightening. You are full of wisdom. I always tell people who complain about the public services in Canada that they should go and look at other countries; we have the best. You have just proven that to me.

**The Chairman:** Welcome. We are delighted to have you here. Please let us know your views, to start with, and then summarize your brief. Then we will have a discussion.

## [Traduction]

ing, or training in the work place, and institutional training. Only institutions are capable of delivering elements of generic or basic education. The specific skills required for a job could then be taught by employers.

**The Chairman:** I would have this training provided by employers, and one or two days a week would be devoted to much more general and transferable skills, so trainees are not trapped in a given job. They should be able to decide if they want to change, or, if they work in the hospitality industry, for example, decide to take a course in data processing, accounting, etc. on their fifth day.

**Mr. Finn:** If we take this approach, we will have to agree from the outset that the success of these programs will not be measured strictly in terms of the link between training and employment.

**The Chairman:** I fully agree with you. As you say, this link is very deceptive.

**Mr. Finn:** If the relationship is too strict and is the only measure of success, we will run the risk of deciding that we are spending money on training that is not immediately applicable to the job held by the trainee at the precise moment.

**Mlle Dearing:** Comment évaluerions-nous la qualité de la formation, dans ce cas? Je comprends votre point de vue et je suis d'accord. Une opinion contraire, toutefois, suggère que les programmes de formation devraient être financés selon leur bilan de placement, qu'ils ne devraient pas recevoir d'argent tant qu'ils n'ont pas trouvé un emploi à ces personnes. Je tiens compte de leur point de vue; toutefois, je tiens compte du vôtre également.

Ils se servent du taux de placement pour mesurer la qualité et la réalisation de la formation. Que suggériez-vous à la place de cela?

**M. Finn:** Je ne dis, pas que nous ignorons cela. Je suis d'avis qu'il s'agit d'une mesure, mais qu'il ne peut s'agir de la seule mesure du succès des programmes de formation ou des programmes scolaires. Si nous suivons cette approche, nous avons une conception des études à très courte vue ou à très brève échéance.

Je maintiens que les études et la formation servent à l'obtention d'un emploi, mais aussi à la vie. Vous ne pouvez séparer ces deux réalités en pratique.

**Le président:** Messieurs, ce fut des plus plaisants. Vous êtes très sages. Je dis toujours aux gens qui se plaignent au sujet des services publics au Canada qu'ils devraient aller voir ce qui se passe dans d'autres pays; nous sommes les meilleurs. Vous venez de me le prouver.

**Le président:** Bienvenue. Nous sommes enchantés que vous soyez ici. Veuillez exprimer vos points de vue, pour commen-



[Text]

**Mrs. Viola Thomas, President, National Association of Friendship Centres:** First of all, I would like to congratulate your endurance. I understand you have been having hearings throughout the whole day. I am envious of your endurance to be able to sit through such a long day.

**The Chairman:** You should be happy that you are here when I am a little tired. Those who come early in the morning find me trying.

**Mrs. Thomas:** It is an important issue, and I am sure that you will raise your pertinent questions.

My name is Viola Thomas. I am the President of the National Association of Friendship Centres. Here with me is Mr. Jerome Berthelette, our Executive Director for the Association.

I am here on behalf of the National Association of Friendship Centres. Before addressing our concerns with respect to these hearings, I would like to touch on what the national association is about and the role that friendship centres play across the country, in particular in relation to employment and training areas on behalf of aboriginal people who live off reserve.

The National Association of Friendship Centres is made up of seven provincial/territorial associations, as well as 102 autonomously run friendship centres across Canada. We have a voluntary executive, and each provincial/territorial association elects their provincial representative to the national board.

In terms of friendship centres, we have 101 friendship centres that are community based. They are run by a voluntary board of directors. They operate a wide series of programs and services devoted to addressing the needs of aboriginal people living off reserve.

The mandate of the local friendship centres is to service all indigenous people, regardless if they are Inuit, Métis, status, treaty, non-status, or whatever term the government chooses to use.

The friendship centres have played a very active role in terms of initiating culturally-appropriate programs and services, particularly in relation to attempting to address the employment and training needs of people within the off-reserve environment.

When the friendship centres first began, they started off through the efforts of aboriginal people moving off reserve as a result of wanting to gain increased educational opportunities or wanting to gain employment, or wanting to become part of the mainstream. At that time, there was a large migration of aboriginal people moving into the urban-rural communities.

It was through the voluntary efforts of a number of aboriginal people who initiated a support house. It started off in the City of Winnipeg and the City of Vancouver. It started through voluntary efforts to provide a support for the movement of aboriginal people into those areas.

[Traduction]

cer, et résumer ensuite votre mémoire. Puis nous tiendrons une discussion.

**Mme Viola Thomas, présidente, Association nationale des centres d'accueil:** En premier, j'aimerais vous féliciter pour votre endurance. Si je comprends bien, vous avez tenu des audiences pendant toute la journée. Je vous envie d'être capable de rester assis pendant une aussi longue journée.

**Le président:** Vous devriez être contente d'être ici quand je suis un peu fatigué. Ceux qui viennent tôt le matin me trouvent difficile.

**Mme Thomas:** C'est une question importante et je suis sûre que vous allez poser des questions pertinentes.

Mon nom est Viola Thomas. Je suis présidente de l'Association nationale des centres d'accueil. M. Jérôme Berthelette, notre directeur de l'Association, est ici avec moi.

Je suis ici pour représenter l'Association nationale des centres d'accueil. Avant d'adresser nos préoccupations concernant ces audiences, j'aimerais glisser un mot sur la fonction de l'Association nationale et le rôle que jouent les centres d'accueil au pays, en particulier concernant les domaines de l'emploi et de la formation pour les autochtones qui vivent en dehors de réserves.

L'Association nationale des centres d'accueil est constituée de sept associations provinciales/territoriales ainsi que de 102 centres d'accueil autonomes dans tout le Canada. Nous avons un directeur bénévole, et chaque association provinciale/territoriale élit son représentant provincial au conseil national.

Nous avons 101 centres d'accueil établis dans des collectivités. Ils sont dirigés par un bureau de directeurs bénévoles. Ils administrent un grand nombre de programmes et de services destinés à venir en aide aux autochtones vivant à l'extérieur de réserves.

Le mandat des centres d'accueil locaux consistent à offrir des services à tous les autochtones, indépendamment de ce qu'ils sont: Inuit, métis, Indiens inscrits, soumis aux traités, non inscrits, ou peu importe le nom que le gouvernement décide d'utiliser.

Les centres d'accueil ont joué un rôle très actif en ce qui concerne la mise sur pied de programmes et de services culturellement appropriés, particulièrement pour essayer de satisfaire aux besoins d'emploi et de formation de ceux qui vivent à l'extérieur de réserves.

Lorsque les centres d'accueil ont été mis sur pied, ils ont commencé par se pencher sur les efforts des autochtones qui quittaient les réserves parce qu'ils voulaient accroître leurs occasions de formation ou obtenir un emploi, ou parce qu'ils voulaient s'intégrer au monde du travail. À ce moment-là, les autochtones migraient en grand nombre dans les centres urbains-ruraux.

Cela s'est fait grâce au travail bénévole d'un certain nombre d'autochtones qui ont fondé une maison de soutien. Cela a commencé à Winnipeg et à Vancouver. Cela a commencé grâce au travail bénévole destiné à aider les autochtones qui aménageaient dans ces centres.

*[Text]*

It was recognized, through the government, the need to address aboriginal people moving away from the reserves. They then introduced the migrating Native peoples program that flowed from the Secretary of State Department. At that time they initiated core funding for 40 friendship centres. That was in the early seventies.

After a five-year period, there was a renewal of the program. Thus, the friendship centre program was then born in 1983, once again, core funded through the Department of the Secretary of State.

The friendship centres play a diverse role with respect to employment and training needs. At the moment, the Secretary of State Department provides a minimum amount of training only for the staff of the friendship centre program. That is based on a person year classification per centre that starts off at a three-person year up to a maximum of a six-person year, depending on the location of the friendship centre and the size. From there, each of the friendship centres attempt to solicit and diversify their funding base to address employment and training needs of urban aboriginal people.

In our opening comment, we have attempted to identify some of the problems that are quite prevalent. We have provided a synopsis with regard to the stats, and it is our firm belief that those stats have not changed. Under category B, Training and Employment, we point out the various stats regarding aboriginal unemployment, as well as aboriginal people who are estimated to be at a working age level, including the level of education.

It is quite blatant from these statistics, and this is based on a Cabinet discussion paper, that only one-quarter of aboriginal people have actually achieved the grade 12 level. As I stated earlier, we do not believe that that has changed a whole lot since these stats were previously presented.

In the past, the friendship centre did forward presentation to previous Minister of Employment. Those are included in your kit, and I do not intend to go through that because we have already submitted them to previous ministers.

What I would like to address at this time is our response in relation to the paper on employment opportunities. We have attempted to draw our particular concerns around some of the issues that were raised in that paper.

We have no problem with one of the points that has been raised by the Minister of Employment and Immigration, that there needs to be a collaborative effort with all spectrums of Canadian society. We have no problem in terms of agreeing that there needs to be a consensus, as well, among Canadian people and aboriginal people. Our primary question that was raised in these consultations is is there enough training going on. For aboriginal people, in particular, aboriginal people that we are servicing, aboriginal people who move off reserve, we are in a catch-up situation. Because there is still a low grade 12 education completion rate, our primary focus is to address training and employment needs.

We feel that the impetus or what has been implied in this discussion paper is the identification of a number of broad

*[Traduction]*

Le gouvernement a reconnu qu'il était nécessaire de s'occuper des autochtones qui quittaient les réserves. Puis le Secrétariat d'État a présenté le programme des migrants autochtones. À ce moment-là, on a commencé à financer 40 centres d'accueil. C'était au début des années 1970.

Après une période de cinq ans, le programme a été renouvelé. C'est ainsi que le programme des centres d'accueil voyait le jour en 1983 et était encore une fois financé par le Secrétariat d'État.

Les centres d'accueil jouent un rôle diversifié concernant les besoins dans les domaines de l'emploi et de la formation. En ce moment, le Secrétariat d'État fournit une somme minimale pour la formation seulement du personnel du programme des centres d'accueil. Cela est fondé sur une classification par année-personne, par centre; au minimum trois années-personnes sont attribuées et au maximum, six, selon l'emplacement et l'importance du centre d'accueil. De là, chacun des centres d'accueil essaie de solliciter et de diversifier sa base de financement pour satisfaire aux besoins d'emploi et de formation des autochtones vivant en milieu urbain.

Dans notre commentaire d'ouverture, nous avons essayé de faire ressortir certains problèmes très évidents. Nous avons fourni un synopsis comprenant des statistiques et nous croyons fermement qu'elles n'ont pas changé. Dans la catégorie B, Formation et Emploi, nous soulignons les diverses statistiques concernant le chômage des autochtones, ainsi que les autochtones que l'on estime être en âge de travailler, incluant le degré de scolarité.

Il est très flagrant, d'après ces statistiques, et c'est fondée sur un document de travail du Cabinet, qu'un quart à peine des autochtones ont actuellement terminé une 12<sup>e</sup> année. Comme je l'ai mentionné plus tôt, nous ne croyons pas que cela a changé beaucoup depuis la présentation de ces statistiques.

Dans le passé, les centres d'accueil ont présenté des mémoires aux précédents ministres de l'Emploi. Ils font partie de notre cahier, et je n'ai pas l'intention d'y revenir parce que nous les avons déjà présentés aux précédents ministres.

J'aimerais actuellement parler de notre réponse concernant le document sur les occasions d'emploi. Nous avons essayé de dégager nos préoccupations particulières concernant certaines des questions qui ont été soulevées dans ce document.

Nous n'avons aucune difficulté à admettre l'un des points soulevés par le Ministre de l'Emploi et de l'Immigration, c'est-à-dire qu'il est nécessaire que tous les éléments de la société canadienne travaillent en collaboration. Nous n'avons aucune difficulté à admettre qu'il est nécessaire également que les Canadiens et les autochtones en arrivent à un consensus. Notre principale question soulevée au cours de ces consultations est la suivante: Y a-t-il suffisamment de formation. Pour les autochtones, en particulier, ceux que nous desservons, ceux qui vivent en dehors des réserves, nous sommes dans une situation de rattrapage. Parce que peu d'autochtones n'ont pas encore terminé une 12<sup>e</sup> année, nos principales préoccupations portent sur les besoins en formation et en emploi.

Nous estimons que le point névralgique de ce document de travail est l'indication d'un certain nombre de domaines géné-



*[Text]*

areas where they have touched on the change in technology and how there is a need for catch-up time for Canadians to be able to transfer and adapt to a changing society with respect to technology. For aboriginal people, on one hand we are attempting to deal with that, but at the same time we are still struggling with attempting to address basic needs regarding adult upgrading, regarding these other areas of training and employment at a very basic level.

While we agree with the points that were made around developing a long-run policy, one of the things that the consultation failed to address was specific needs in relation to aboriginal peoples. There is very little mention of consultation from aboriginal organizations throughout that process.

The other point I would like to reiterate is the high unemployment rate, based on 1983 stats, indicated that aboriginal unemployment was 35 per cent, while the national rate at that time was 8 per cent.

The question that was raised in the consultation paper, once again, is this: Are the right people being trained at the right time in their lives. Aboriginal people are striving to deal with a lot of the basic needs, and therefore the issue and prioritization of timing is of lower priority. Once again, we are dealing with fundamental training needs around life skills, around adult upgrading, that type of format.

Through the national association, we are looking at the development of a data base. One of the things that has come up quite blatantly over the years through a number of initiatives is in the area of data and statistics regarding the number of aboriginal people living off reserve. Stats Canada does a survey ever so many years. The Department of Indian Affairs does a survey annually. However, those statistics, when you analyze them, are not conducive to each other. They are not accurate in the reflection of the total number of aboriginal people living within the urban rural communities.

**Ms. Dearing:** Why are they not?

**Mrs. Thomas:** Because the Department of Indian Affairs is responsible for on-reserve aboriginal people. Stats Canada, in their formula for attempting to do a census, do not go to every household. Their stats, therefore, are not accurate.

At the moment, the National Association of Friendship Centres is implementing a major initiative to establish a data base where we will have computers eventually placed in all 102 friendship centres across the country. On one hand, while we are trying to juggle with these basic training needs, at the same time we are trying to adapt to these technological changes and are attempting to utilize computerization and data to be able to come forward with concrete information in which governments, both federally and provincially, can adequately address aboriginal people who live off reserve.

In terms of the new labour market strategy changes and objectives and principles, we note that there is no mention of aboriginal peoples in any of the five basic principles, as outlined in the paper. Also, in terms of the urban aboriginal

*[Traduction]*

raux qui ont été touchés par les changements technologiques et du besoin de rattrapage pour que les Canadiens puissent être en mesure de s'adapter à une société qui change de technologie. Pour les autochtones, nous essayons d'une part de composer avec cela, mais au même moment, nous luttons toujours pour essayer de satisfaire aux besoins de base concernant le recyclage des adultes, concernant ces autres domaines de formation et d'emploi, à un niveau très fondamental.

Tout en étant d'accord avec les points qui ont été soulevés concernant l'élaboration d'une politique à long terme, l'un des aspects que la consultation n'a pas abordé est les besoins particuliers des autochtones. Il y a très peu de mention de consultation des organisations autochtones dans tout ce processus.

L'autre point que j'aimerais réitérer est le taux élevé de chômage; les statistiques de 1983 indiquent qu'il y avait 35 p. 100 de chômeurs autochtones contre 8 p. 100 à l'échelle nationale.

La question qui a été soulevée dans le document de consultation, encore une fois, est la suivante: Est-ce que les bonnes personnes sont formées au bon moment au cours de leur vie? Les autochtones s'efforcent de satisfaire un grand nombre de besoins fondamentaux, et par conséquent la question de l'opportunité n'a pas une grande priorité. Encore une fois, nous abordons les besoins fondamentaux de formation concernant les connaissances élémentaires, le recyclage des adultes, bref ce genre de question.

Par l'intermédiaire de l'association nationale, nous étudions la création d'une base de données. Au cours des années, dans le cadre d'un certain nombre d'initiatives, c'est dans le domaine des données et des statistiques concernant le nombre d'autochtones vivant à l'extérieur de réserve que l'un des problèmes est devenu très flagrant. Statistique Canada réalise un recensement de temps à autre. Le ministère des Affaires indiennes effectue un recensement chaque année. Toutefois, ces statistiques, lorsque vous les analysez, n'ont aucun lien entre elles. Elles ne reflètent pas de façon précise le nombre total d'autochtones vivant dans des centres urbains et ruraux.

**Mlle Dearing:** Pourquoi ne le sont-elles pas?

**Mme Thomas:** Parce que le ministère des Affaires indiennes est responsable des autochtones vivant dans des réserves. Statistique Canada, dans sa formule de recensement, ne visite pas chaque ménage. Les statistiques, par conséquent, ne sont pas précises.

En ce moment, l'Association nationale des centres d'accueil travaille à l'établissement d'une base de données, et nous aurons des ordinateurs dans chacun des 102 centres d'accueil du pays. D'une part, tandis que nous essayons de jongler avec ces besoins fondamentaux de formation, au même moment, nous essayons de nous adapter aux changements technologiques et d'utiliser l'informatique et les données pour être en mesure d'obtenir des informations concrètes que les gouvernements, fédéral et provinciaux, pourront utiliser à bon escient pour les autochtones qui vivent à l'extérieur de réserves.

En ce qui concerne les changements de planification ainsi que les objectifs et les principes du marché du travail, nous remarquons qu'on ne fait pas mention des autochtones dans aucun des cinq principes de base, énoncés dans le document.



*[Text]*

people and the friendship centres, we have a diverse section of friendship centres from all cross sectors of Canadian society. We have friendship centres in northern parts of provinces; we have friendship centres in major urban centres, as well as rural communities.

One of our primary areas of concern is trying to come to grips with the geographical differences in relation to those needs with respect to employment and training initiatives.

The other point we wanted to raise was regarding the decision-making process. We have deep concerns about the proposed initiative around decentralization. For us, decentralization has not worked. We feel that there needs to be a very comprehensive strategy, with input from aboriginal organizations to be able to provide input to address those various areas.

There have been efforts on the part of the government through what they call the Aboriginal Advisory Council on Employment. However, there was no clear input through those initiatives. It was through our experience that we were continuously reacting to proposals that came out of the federal government from the Department of Employment and Immigration. It was not what we would call consultation. It was not providing us an opportunity to articulate our diverse needs and incorporate policies that would respect those diverse needs.

We feel that we have an infrastructure in place through friendship centres. We have been continuously involved in terms of training aboriginal people. We find a large staff turnover because many of the people who become involved at the friendship centre level get stolen by other provincial and federal government departments or other aboriginal organizations. Therefore, we are constantly in the business of training our staff. We are constantly in the business of attempting to meet and develop aboriginal training programs that incorporate the cultural diversities of Native people. We have a commitment, an obligation and a willingness to collaborate with the Canadian Employment and Immigration to deliver programs.

I suppose what we are saying is that it seems to us that we do have an infrastructure in place. It would seem only appropriate that we can certainly facilitate and shoot for programs that could enhance and truly address our needs.

**Miss Dearing:** We heard from the Assembly of First Nations earlier today. They seem to be saying that decentralization is the only way to go, and that aboriginal people should be responsible for developing, administering, and monitoring their own employment and training programs, including education.

**The Chairman:** With federal funding.

**Miss Dearing:** I seem to be getting the impression from you that you think the same goals could be achieved and the same needs could be met through the existing network of friendship centres.

**Mrs. Thomas:** That is correct.

**Miss Dearing:** Have you spoken to the AFN about this?

**Mrs. Thomas:** We meet with them indirectly through our senior staff within our organizations. It is important for you to

*[Traduction]*

Aussi, en fonction des autochtones des milieux urbains et des centres d'accueil, nous avons une section différente de centres d'accueil dans tous les secteurs de la société canadienne. Nous avons des centres d'accueil dans les parties nord des provinces; dans les principaux centres urbains et dans les milieux ruraux.

L'une de nos principales préoccupations consiste à essayer de régler la question des différences géographiques en relation avec les besoins d'emploi et de formation.

L'autre point que nous voulons soulever concerne le processus de prise de décisions. Nous sommes très préoccupés concernant l'initiative envisagée entourant la décentralisation. Pour nous, la décentralisation n'a pas fonctionné. Nous estimons qu'il doit y avoir une stratégie très détaillée, faisant appel aux organisations autochtones pour être en mesure de régler ces divers problèmes.

Le gouvernement a fait des efforts grâce au Conseil consultatif des autochtones sur l'emploi. Toutefois, il n'y a pas eu d'apport clair dans le cadre de ces initiatives. C'est grâce à notre expérience que nous avons continuellement réagi aux propositions du gouvernement fédéral faites par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Ce n'est pas ce que nous pouvons appeler des consultations. On ne nous a pas offert l'occasion de faire connaître nos divers besoins et d'englober les politiques qui respectaient ces divers besoins.

Nous estimons que nous avons une infrastructure grâce aux centres d'accueil. Nous avons continuellement été engagés dans la formation des autochtones. Nous avons un important roulement de personnel parce que les autres ministères provinciaux et fédéraux ou les autres organisations autochtones sont venus chercher de nombreuses personnes qui ont travaillé dans les centres d'accueil. Par conséquent, nous devons constamment former notre personnel. Nous devons constamment essayer d'administrer et d'élaborer des programmes de formation des autochtones qui englobent les diversités culturelles des autochtones. Nous avons l'engagement, l'obligation et la volonté de collaborer avec le ministère de l'Emploi et de l'Immigration pour produire des programmes.

Il nous semble que nous avons une infrastructure. Il semble approprié que nous puissions faciliter la création de programmes qui porteraient sur nos besoins.

**Mlle Dearing:** Nous avons entendu l'Assemblée des premières nations plus tôt aujourd'hui. Ils semblent dire que la décentralisation est la seule façon de faire et que les autochtones seraient responsables de l'élaboration, de l'administration et de la surveillance de leurs propres programmes d'emploi et de formation, incluant l'instruction.

**Le président:** A l'aide de fonds fédéraux.

**Mlle Dearing:** Vous me donnez l'impression que vous pensez que les mêmes buts pourraient être atteints et les mêmes besoins satisfaits grâce au réseau actuel des centres d'accueil.

**Mme Thomas:** C'est exact.

**Mlle Dearing:** Avez-vous parlé à l'APN de cela?

**Mme Thomas:** Nous les rencontrons indirectement par l'intermédiaire de notre personnel cadre de nos organisations.

[Text]

understand that the Assembly of First Nations represent aboriginal people on reserve. The folks that we are servicing are aboriginal people who live off reserve.

One of the points that I was trying to express regarding decentralization was decentralization in terms of CEIC and their efforts to decentralize. For example, Ottawa had decentralized certain authorities to the regions to allow them to determine prioritization around skill shortages within a particular region.

**Miss Dearing:** So you are not against the philosophy behind decentralization. You are concerned about the results from the current strategy?

**Mrs. Thomas:** Exactly, the results and the process. At the moment, it is quite time consuming within the various regions when there are particular provincial/territorial associations of our membership or other organizations who wish to pursue prioritization in relation to skill shortages. The duration it takes for that to be approved from the regional level causes problems.

**Miss Dearing:** To get back to the idea of decentralization, just to make sure I understand your point, the friendship centres are in fact decentralized organizations, and you can respond to local needs in the community?

**Mrs. Thomas:** Exactly. Perhaps I can highlight for you some examples of how some of the local friendship centres have been able to address training employment strategies that have worked effectively.

The Mic Mac Friendship Centre, which is based out of Halifax, Nova Scotia, has recently been able to negotiate to establish themselves as an educational institute. Through that individual friendship centre, they have not only implemented life skills programs that incorporate their cultural distinctiveness of Mic Mac Native people, but they have also incorporated a strategy around training the Mic Mac people in that area or the aboriginal people in that area on the transfer of computer technology. It is in the process of marketing some software for their computer technology to various organizations across the country.

We have a number of friendship centres that are actively involved in relation to pre-employment programs for aboriginal peoples. However, the fallacy and the problems with those types of programs is that the onus is on the private sector. We recognize that we must involve the private sector, but at the same time we feel that it has had a detriment effect on the initiative of friendship centres, which does not enable them to address the training needs adequately because there is that continuous need of pre-employment and life skills initiatives. There is that continuous need to deal with upgrading and those sorts of initiatives. Because the existing Jobs Strategy says that you must ensure that these people can obtain jobs at the end of the pre-employment training program, in many instances it is not feasible given the economic situation in many regions across the country.

[Traduction]

Il est important que vous compreniez que l'Assemblée des premières nations représente les autochtones vivant dans les réserves. Les personnes que nous desservons sont des autochtones vivant à l'extérieur de réserves.

L'un des points que j'essayais de soulever, concernant la décentralisation, est la décentralisation en fonction de l'Emploi et de l'Immigration et de ses efforts pour décentraliser. Par exemple, Ottawa a délégué certaines responsabilités aux régions pour leur permettre d'établir des priorités concernant la pénurie de personnes qualifiées dans une région particulière.

**Mlle Dearing:** Donc, vous êtes contre l'idée de décentralisation. Vous êtes préoccupée par les résultats de la planification actuelle?

**Mme Thomas:** Exactement, les résultats et le processus. En ce moment, l'on perd assez de temps, dans les diverses régions, lorsque des associations provinciales/territoriales particulières ou d'autres organisations veulent établir des priorités concernant la pénurie de personnes qualifiées. La durée d'approbation au plan régional entraîne des problèmes.

**Mlle Dearing:** Pour revenir à l'idée de la décentralisation, pour être sûre que je comprends votre point de vue, les centres d'accueil sont en fait des organisations décentralisées et vous pouvez satisfaire aux besoins locaux de la collectivité?

**Mme Thomas:** Exactement. Je peux peut-être vous donner quelques exemples de la façon dont certains centres d'accueil locaux ont été en mesure d'aborder des stratégies d'aide à la formation et à l'emploi qui ont fonctionné efficacement.

Le centre d'accueil micmac qui se trouve à Halifax, en Nouvelle-Écosse, a été en mesure récemment de négocier pour devenir un établissement d'enseignement. Par ce centre d'accueil, on a non seulement mis en application des programmes de formation qui englobent les différences culturelles des Micmacs, mais on a également englobé une stratégie concernant la formation des Micmacs ou des autochtones dans cette région, sur le transfert de la technologie informatique. L'on commercialise certains logiciels pour les ordinateurs de diverses organisations dans le pays.

Nous avons un certain nombre de centres d'accueil qui s'occupent activement des programmes d'initiation à la vie professionnelle pour les autochtones. Toutefois, la fausseté et les problèmes de ce type de programmes résident dans le fait que la responsabilité appartient au secteur privé. Nous reconnaissons que nous devons faire participer le secteur privé, mais au même moment, nous estimons que cela a eu un effet visible sur l'initiative des centres d'accueil, ce qui ne leur permet pas de satisfaire aux besoins de formation de façon convenable, à cause de ce besoin continu d'initiation à la vie professionnelle et de connaissances de base. Il est continuellement nécessaire de s'occuper du recyclage et de ce type d'initiatives. Parce que la Planification d'emploi actuelle exige que ces personnes puissent obtenir des emplois à la fin du programme d'initiation à la vie professionnelle, il n'est pas possible de le faire, dans de nombreux cas, à cause de la situation économique de nombreuses régions dans tout le pays.



[Text]

**Miss Dearing:** So, sometimes we should train for the sake of training?

**Mrs. Thomas:** Exactly.

**Miss Dearing:** But we have to recognize when we should do it and when we should move on to job placement priorities?

**Mrs. Thomas:** Exactly.

**Miss Dearing:** One of the philosophical ideals behind the Canadian Jobs Strategy is that of helping those who are most in need. If we are to look again at the statistics you gave at the beginning, unemployment in 1983 was 35 per cent among aboriginal people and only 8 per cent among the rest of Canadians. Clearly the group most in need is not being served right now. Am I correct in making that assumption?

**Mrs. Thomas:** When you look at the statistics that we are pointing out, I guess we are arguing that these statistics have not changed over the years. Although there are these supposedly special target initiatives where they identify special target needs, in practice it has actually degenerated because of the focus on the private sector, once again. Although there were these other initiatives, for example, referring back to the Abella Report, where there was a strategy, once again, of attempting to encourage Crown corporations to establish a quota of aboriginal peoples, where are those Crown corporations. The majority of those Crown corporations are not in the areas where aboriginal peoples highest unemployment rates are.

That means that these people either must become displaced from their communities and go to where those Crown corporations are or they continue to be unemployed or remain on the welfare rolls.

**Miss Dearing:** What about the Community Futures Program, which targets communities with high unemployment, has that helped your group?

**Mrs. Thomas:** No. To my knowledge, not one of our member centres have been able to tap into the community Futures Program. Once again, you are talking about community futures in terms of what is being proposed, tying, once again, to the technological end. We are not quite at that level yet. Within our movement, we could never meet the criteria as established in the community Futures Program.

**The Chairman:** Does the Community Futures Program demand certain criteria?

**Mrs. Thomas:** Yes, it does. Each of the programs have a specific criteria which you must meet in order to be considered before it goes through the process.

**The Chairman:** Those criteria are beyond the levels of literacy and core skills that your community has?

**Mrs. Thomas:** That is correct.

**Miss Dearing:** I thought it was based on the unemployment rate of a community.

**Mrs. Thomas:** They take that into consideration as well.

[Traduction]

**Mlle Dearing:** Donc, parfois nous devrions former des gens pour le besoin de la formation?

**Mme Thomas:** Exactement.

**Mlle Dearing:** Mais nous devrions savoir quand nous devons le faire et quand nous devrions établir des priorités pour le placement?

**Mme Thomas:** Exactement.

**Mlle Dearing:** L'une des idées de base de la Planification d'emploi consiste à aider ceux qui en ont le plus besoin. Si nous jetons encore une fois un coup d'œil sur les statistiques que vous avez remises au début, le chômage en 1983 atteignait 35 p. 100 chez les autochtones et seulement 8 p. 100 chez le reste des Canadiens. Il est clair que le groupe qui en a le plus besoin n'est pas desservi actuellement. Ai-je raison?

**Mme Thomas:** Lorsque vous considérez les statistiques que vous avez mentionnées, je suppose que nous soutenons que ces statistiques n'ont pas changé au cours des années. Même s'il y a ces initiatives prétendument spéciales qui visent des besoins cibles particuliers, en pratique elles sont en réalité dégénérées à cause de l'accent mis sur le secteur privé, encore une fois. Même s'il y a eu ces autres initiatives, par exemple, mentionnons le rapport Abella, où il y avait une stratégie, encore une fois, visant à encourager les sociétés de la Couronne à établir un quota des autochtones, où sont ces sociétés de la Couronne. La majorité de ces sociétés de la Couronne ne se trouvent pas dans les régions où les taux de chômage des autochtones sont les plus élevés.

Cela signifie que ces personnes doivent quitter leur milieu et se rendre où se trouvent ces sociétés de la Couronne ou elles continuent de chômer ou de toucher des prestations de Bien-être social.

**Mlle Dearing:** Qu'en est-il du programme de développement des collectivités, qui visent à aider les collectivités qui ont un taux élevé de chômage, est-ce que cela a aidé votre groupe?

**Mme Thomas:** Non. A ma connaissance, pas un seul de nos centres n'a été en mesure de tirer quelque chose du Programme de développement des collectivités. Encore une fois, vous parlez du développement des collectivités en fonction de ce qui a été proposé, et qui est relié, encore une fois, au but technologique. Nous ne sommes pas encore tout à fait au même niveau. À l'intérieur de notre mouvement, nous ne pourrions jamais satisfaire aux critères établis dans le Programme de développement des collectivités.

**Le président:** Est-ce que le Programme de développement des collectivités exige certains critères?

**Mme Thomas:** Oui. Chacun des programmes a un critère particulier qui doit être respecté avant de franchir tout le processus.

**Le président:** Ces critères sont trop élevés pour le degré d'instruction et les aptitudes de base de votre collectivité?

**Mme Thomas:** C'est exact.

**Mlle Dearing:** Je pensais que c'était fondé sur le taux de chômage d'une collectivité.

**Mme Thomas:** Ils ont pris cela en considération également.



[Text]

**Miss Dearing:** But there are other factors as well?

**Mrs. Thomas:** Exactly.

**Miss Dearing:** What programs are there now that do seem to be helping?

**Mrs. Thomas:** One of the programs that has been very beneficial has been the pre-employment programs and the Native Outreach Projects. Native Outreach Projects was an initiative that was introduced a number of years ago. They were, once again, community based project initiatives where they had aboriginal people who provided the employment referral services. The other area that we found to be beneficial has been in the area of the summer youth employment program. It is now called Challenge 86.

**Miss Dearing:** Was it previously called Indian Summer Canada?

**Mrs. Thomas:** No, that is for on reserve. That is a Department of Indian Affairs program.

**Miss Dearing:** Which is the other one?

**Mrs. Thomas:** It was called summer youth employment program before it was changed to Challenge 86. They had a special internship where it provided—

**Miss Dearing:** The Native Internship Program.

**Mrs. Thomas:** Exactly. It allowed post-secondary students to be able to take on internships as far as federal departments.

**The Chairman:** What your group is facing, living in urban centres mainly, is a problem of adaptation to your milieu. You want to keep your cultural distinctiveness, but also you want to be able to live like all other Canadians around you.

**Mrs. Thomas:** Exactly.

**The Chairman:** You are behaving more like Italian immigrants or Greek immigrants who want to retain their culture somehow under multi-culturalism but be full-fledged Canadians at the same time, or am I wrong?

**Mrs. Thomas:** There is a difference, sir. A number of Italian immigrants came to this country with very professional skills and higher educational standards. They were able to obtain jobs.

**The Chairman:** You would like to be given the training, the opportunities and the support to be able to do the same thing?

**Mrs. Thomas:** That is correct.

**The Chairman:** Whereas the Assembly of First Nations is thinking in terms of living its own culture in defined areas that it will control as much as possible?

**Mrs. Thomas:** It is an issue of co-existence; it is an issue of wanting to be able to take the best of both worlds and blend them together.

**The Chairman:** Both the Assembly of First Nations and your association deserve all the help we can give you, there is

[Traduction]

**Mlle Dearing:** Mais il y a d'autres facteurs également?

**Mme Thomas:** Exactement.

**Mlle Dearing:** Quels sont les programmes qui semblent maintenant vous aider?

**Mme Thomas:** L'un des programmes qui a été très avantageux est le programme d'initiation à la vie professionnelle et les projets d'extension des services de main-d'œuvre aux autochtones. Ces projets sont été lancés il y a un certain nombre d'années. Encore une fois, ils étaient administrés dans des collectivités où des autochtones fournissaient des services de placement. L'autre domaine que nous avons trouvé avantageux est le programme d'emploi d'été pour les jeunes. On l'appelle maintenant Défi 86.

**Mlle Dearing:** Est-ce qu'on l'appelait précédemment Été des Indiens Canada?

**Mme Thomas:** Non, cela est pour les Indiens habitant les réserves. C'est un programme du ministère des Affaires indiennes.

**Mlle Dearing:** Quel est l'autre?

**Mme Thomas:** On l'appelait le programme d'emploi d'été pour les jeunes avant de changer son nom pour Défi 86. On avait un spécial des stagiaires où l'on fournissait—

**Mlle Dearing:** Le Programme des stagiaires autochtones.

**Mme Thomas:** Exactement. Il permettait à des étudiants postsecondaires de faire des stages jusque dans les ministères fédéraux.

**Le président:** Ce que votre groupe doit affronter, en vivant surtout dans des centres urbains, est un problème d'adaptation au milieu. Vous voulez garder votre caractéristique culturelle, mais aussi vous voulez être en mesure de vivre comme tous les autres Canadiens qui vous entourent.

**Mme Thomas:** Exactement.

**Le président:** Vous vous comportez comme les immigrants Italiens ou Grecs qui veulent conserver leur culture d'une certaine manière sous le couvert du multiculturalisme, mais qui veulent être en même temps Canadiens à part entière, est-ce que je fais erreur?

**Mme Thomas:** Il y a une différence, monsieur. Un certain nombre d'immigrants Italiens qui sont venus dans ce pays, avaient de très bonnes compétences professionnelles et une plus grande scolarité. Ils ont été en mesure d'obtenir des emplois.

**Le président:** Vous aimeriez avoir la formation, les occasions et le soutien pour être en mesure de faire la même chose?

**Mme Thomas:** C'est exact.

**Le président:** Tandis que l'Assemblée des premières nations veut vivre sa propre culture dans des régions définies qu'elle administre le plus possible?

**Mme Thomas:** C'est une question de coexistence; c'est une question de vouloir prendre le meilleur des deux cultures et de les fusionner.

**Le président:** L'Assemblée des premières nations et votre association méritent toute l'aide que nous pouvons vous don-

[Text]

no doubt about that. However, we are looking at two different problems, are we not?

**Mrs. Thomas:** That is correct.

**The Chairman:** And we should treat them as different problems, not as the same.

**Mrs. Thomas:** That is right.

**Miss Dearing:** You are quite prepared to work within the existing framework?

**Mrs. Thomas:** Yes, we are, providing that we have adequate input and the opportunity to provide our thoughts and ideas with respect to policy initiatives.

**Miss Dearing:** You were consulted for the consultation paper on training responses?

**Mrs. Thomas:** That is right. We have forwarded our paper to previous ministers. Our last response was that we have the Canadian Jobs Strategy.

It appeared to us that they did not take the time to review a number of the points we had presented in that paper.

**The Chairman:** When the deputy minister presented the Canadian Jobs Strategy to us, she said we realize that when one puts forward a program like this, there will be groups that will feel neglected; we cannot do everything. We are trying to help those who need it most.

It is pretty obvious from your statistics that you are the ones, the aboriginal people, who need it most.

**Mrs. Thomas:** That is correct.

**The Chairman:** You are saying that the Canadian Jobs Strategy is not, in fact, helping those who need it most?

**Mrs. Thomas:** That is right.

**Mr. Jérôme Berthelette, Executive Director, National Association of Friendship Centres:** Senator, there is a lot of nice sentiment that goes along with the introduction of new program. A lot of nice sentiment went into the employment opportunities, preparing Canadians for a better future program. Aboriginal peoples were mentioned twice in some very nice ways. However, nice sentiment does not go far enough.

The way they have set up the Training Act and the way they have set up the employment and training policies do not help us. It is just sentiment. There is no follow through. We can see no commitment on the part of the government to consult with us, to listen to us, and to try to implement a program that would work.

**Miss Dearing:** Is the problem, as you see it, one of conflicting goals and needs, that the programs of the Canadian Jobs Strategy cannot reflect the needs of aboriginal people adequately?

**Mrs. Thomas:** If the program did encompass the needs there would be no problem with it. The whole focus of it is geared towards the private sector. We have nothing against the private sector, but the organizations we serve are dealing with more basic, fundamental employment and training needs.

[Traduction]

ner, il ne fait aucun doute à ce sujet. Toutefois, nous nous penchons sur deux problèmes différents, n'est-ce pas?

**Mme Thomas:** C'est exact.

**Le président:** Et nous devrions les traiter séparément.

**Mme Thomas:** C'est exact.

**Mlle Dearing:** Vous êtes plutôt disposée à fonctionner dans le cadre établi?

**Mme Thomas:** Oui, pourvu que nous ayons les données convenables et l'occasion de transmettre nos points de vue et nos idées concernant les initiatives de la politique.

**Mlle Dearing:** Vous avez été consultée pour le document de consultation sur les réponses de formation?

**Mme Thomas:** C'est exact. Nous avons fait parvenir notre document aux ministres précédents. Notre dernière réponse a été que nous avons la Planification d'emploi.

Il nous semble qu'ils n'ont pas pris le temps d'examiner un certain nombre de points que nous avions présentés dans ce document.

**Le président:** Lorsque la sous-ministre nous a présenté la Planification d'emploi, elle a dit que nous devons nous rendre compte que lorsque l'on met sur pied un programme comme celui-ci, il y aurait des groupes qui se sentiraient négligés; nous ne pouvons tout faire. Nous essayons d'aider ceux qui en ont le plus besoin.

Il est évident d'après vos statistiques que vous, les autochtones, êtes ceux qui en avez le plus besoin.

**Mme Thomas:** C'est exact.

**Le président:** Vous dites que la Planification d'emploi n'aide pas, en fait, ceux qui en ont le plus besoin?

**Mme Thomas:** C'est exact.

**M. Jérôme Berthelette, directeur général, Association nationale des Centres d'amitié:** Sénateur, il y a une grande part de sentiments nobles qui accompagnent le lancement d'un nouveau programme. Une grande part de sentiments nobles a présidé à la création du programme des occasions d'emploi, préparant les Canadiens pour un meilleur avenir. Les autochtones, ont fait l'objet à deux reprises de très belles marques de considération. Toutefois, avec de beaux sentiments, on ne va pas assez loin.

La façon dont la Loi sur la formation et les politiques sur l'emploi et la formation ont été établies ne nous aide pas. Ce ne sont que des vœux pieux. On ne donne pas suite. Nous ne voyons pas le gouvernement s'engager à nous consulter, à nous écouter et à essayer de mettre en application un programme qui fonctionnerait.

**Mlle Dearing:** Est-ce que le problème, comme vous le voyez, est un conflit entre les buts et les besoins, est-ce que les programmes de la Planification d'emploi ne peuvent refléter convenablement les besoins des autochtones?

**Mme Thomas:** Si le programme englobait les besoins, il n'y aurait aucun problème. Il est orienté uniquement vers le secteur privé. Nous n'avons rien contre le secteur privé, mais les organisations que nous desservons font face à des besoins plus

[Text]

**Miss Dearing:** We were told by one group that there is already a high level of discrimination against women in the private sector, and that by giving funds for training in greater proportion to the private sector, we risk continuing this discrimination because we are not changing the attitudes at the same time.

Would I be right in assuming that the same thing would happen for Native people?

**Mrs. Thomas:** There is no doubt that discrimination with aboriginal people in the work place happens. It is to the point where there are some indigenous people who accept it without wanting to make a formal complaint to Human Rights Commissions. It has become part of their life. They choose not to go forward with the complaint process. They choose not to raise their concerns regarding it.

We are not saying that all employers are racists, but certainly there are a number of indigenous people who still have to deal with that in 1987.

**The Chairman:** What would your wildest dream be?

**Mrs. Thomas:** My wildest dream, the ultimate would be to have the dollars transferred to us to service our people. We believe that we understand the needs of our people. We believe that we could manage the money much more effectively. If the government wants to talk about restraint, give us the money. It will decrease their bureaucracy. We will manage that money to accommodate the needs of the urban aboriginal people.

**Miss Dearing:** Through the friendship centre network?

**Mrs. Thomas:** Exactly.

**The Chairman:** It is nice meeting you, but every time I meet you you make me feel guilty. I am one of the newer Canadians. I emigrated in 1965. I was living in the United States. I always had believed, because I was working with Canadians, that we in Canada treated our aboriginal people better than the Americans treated theirs. I came to Canada, and for the first six years I read about this. Then I went to Lethbridge and visited a reserve. I watched aboriginal people being arrested, and the young men of the town coming to watch the arrests at the square. My life has not been the same since.

Thank you for coming. My apologies. I wish I could do something. Whatever it is I can do, and it is not much, I will do it.

These hearings are adjourned.

[Traduction]

fondamentaux dans les domaines de l'emploi et de la formation.

**Mlle Dearing:** L'un des groupes nous a dit qu'il y avait déjà beaucoup de discrimination à l'endroit des femmes dans le secteur privé et que, en accordant davantage de fonds au secteur privé pour la formation, nous risquons de perpétuer cette discrimination parce que nous ne changeons pas les mentalités au même moment.

Ai-je raison de soutenir que le même problème surviendrait pour les autochtones?

**Mme Thomas:** Il ne fait aucun doute que la discrimination à l'égard des autochtones se produit au travail. C'est au point où certains autochtones l'acceptent sans vouloir faire de plainte officielle à la Commission des droits de la personne. C'est devenu une partie de leur vie. Ils choisissent de ne pas se plaindre. Ils choisissent de ne pas faire part de leurs préoccupations concernant ce sujet.

Nous ne disons pas que tous les employeurs sont racistes, mais il existe certainement un certain nombre d'autochtones qui, en 1987, doivent toujours faire face au racisme.

**Le président:** Quel serait votre rêve le plus fou?

**Mme Thomas:** Mon rêve le plus fou serait de voir les fonds transférés pour que nous desservions nos concitoyens. Nous croyons que nous comprenons les besoins de nos gens. Nous croyons que nous pouvons gérer l'argent de façon beaucoup plus efficace. Si le gouvernement veut parler de restrictions, qu'il nous remette l'argent. Cela réduira sa bureaucratie. Nous allons gérer cet argent pour satisfaire aux besoins des autochtones qui vivent en milieu urbain.

**Mlle Dearing:** Par l'intermédiaire du réseau des centres d'accueil?

**Mme Thomas:** Exactement.

**Le président:** C'est très agréable de vous rencontrer, mais chaque fois que je vous rencontre, vous me culpabilisez. Je suis l'un des nouveaux Canadiens. J'ai émigré en 1965. Je vivais aux États-Unis. J'ai toujours cru, parce que je travaillais avec des Canadiens, que nous, les Canadiens, traitons nos autochtones mieux que les Américains. Je me suis établi au Canada et, pendant les six premières années, j'ai lu sur ce sujet. Puis je suis allé à Lethbridge et j'ai visité une réserve. J'ai assisté à l'arrestation d'autochtones, et j'ai vu des jeunes gens de la ville venir assister aux arrestations sur le square. Ma vie n'a plus été la même depuis.

Merci d'être venus. Mes excuses, j'aimerais faire quelque chose. Peu importe ce que je pourrai faire, et ce n'est pas beaucoup, mais je le ferai.

Les audiences sont suspendues.





*From the Canadian Youth Foundation:*

Mr. Hallam Johnston, Executive Director;  
Mr. Brian Harry Hill, Member of the Board of Management;  
Mr. Daniel R. McGregor, Intern;  
Ms. Lucie Boileau, Intern.

*From the Fédération des Femmes du Québec:*

Mrs. Ginette Busque, President;  
Ms. Marcelle Piquette, Member;  
Ms. Julie Meloche, Consultant.

*From the National Indian Brotherhood, Assembly of First Nations:*

Mr. Phil Fontaine, Vice Chief;  
Mr. Ted Montour, Policy Analyst Parliamentary and First Nations Liaison;  
  
Mr. Jay Kaufman, Policy Advisor.

*Individual:*

Mr. Charles Hayles.

*From the Confédération des syndicats nationaux:*

Mrs. Céline Lamontagne, Vice-President;  
Mr. Christophe Auger, Counsel.

*From the Department of Advanced Education and Manpower, Province of Saskatchewan:*

Mr. Don Wright, Assistant Deputy Minister.

*From the Department of Advanced Education and Training, Province of New Brunswick:*

Mr. Jean-Guy Finn, Deputy Minister;  
Mr. Wilfred Savoie, Director of Planning.

*From the National Association of Friendship Centres:*

Mrs. Viola Thomas, President;  
Mr. Jerome Berthelette, Executive Director.

*De la Fondation canadienne pour les jeunes:*

M. Hallam Johnston, directeur général;  
M. Brian Harry Hill, membre du conseil d'administration;  
  
M. Daniel R. McGregor, stagiaire;  
M<sup>lle</sup> Lucie Boileau, stagiaire.

*De la Fédération des femmes du Québec:*

M<sup>me</sup> Ginette Busque, présidente;  
M<sup>me</sup> Marcelle Piquette, membre;  
M<sup>me</sup> Julie Meloche, consultante.

*De la Fraternité des Indiens du Canada, Assemblée des premières nations:*

M. Phil Fontaine, sous-chef;  
M. Ted Montour, analyste de la politique et agent de liaison entre le secteur parlementaire et les premières nations;  
  
M. Jay Kaufman, conseiller en matière de politique.

*Particulier:*

M. Charles Hayles.

*De la Confédération des syndicats nationaux:*

M<sup>me</sup> Céline Lamontagne, vice-présidente;  
M. Christophe Auger, conseiller.

*Du ministère de l'Enseignement supérieur et la Main-d'œuvre de la province de la Saskatchewan:*

M. Don Wright, sous-ministre adjoint.

*Du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation de la province du Nouveau-Brunswick:*

M. Jean-Guy Finn, sous-ministre;  
M. Wilfred Savoie, directeur de la Planification.

*De l'Association nationale des Centres d'amitié:*

M<sup>me</sup> Viola Thomas, présidente;  
M. Jérôme Berthelette, directeur général.



*If undelivered, return COVER ONLY to  
Canadian Government Publishing Centre,  
Supply and Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

*En cas de non-livraison,  
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à  
Centre d'édition du gouvernement du Canada,  
Approvisionnement et Services Canada,  
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

#### WITNESSES—TÉMOINS

*From Saint John Shipbuilding Ltd.:*

Mr. R. Buckland, Vice-President—Administration and Human Resources;  
Mr. Howard Erb, Manager, Personnel Services.

*From the Canadian Council on Social Development:*

Dr. Harry MacKay, Senior Researcher;  
Dr. David P. Ross, Policy Associate.

*From the Canadian Association of School Administrators:*

Mr. G. G. Auchinleck, President.

*From the University of Alberta:*

Dr. Lorna McCallum, Director of Testing and Remediation.

*From the Movement for Canadian Literacy and the Board of Education for the City of Toronto:*

Mrs. Pamela McConnell, School Trustee, Co-Chair, Adult Basic Education Consultative Committee, Co-Chair, Special Education Advisory Committee, Chair, Inner City Committee;  
Mr. Bert D'Antini, Adult and Continuing Education Officer, Continuing Education Department;  
Mrs. Marianne Williams, Administrator, Adult Basic Education Unit, Continuing Education Department.

*De Saint John Shipbuilding Ltd.:*

M. R. Buckland, vice-président—Administration et Ressources humaines;  
M. Howard Erb, gérant, Services du personnel.

*Du Conseil canadien de développement social:*

D<sup>r</sup> Harry MacKay, chercheur principal;  
D<sup>r</sup> David P. Ross, associé en matière de politique.

*De l'Association canadienne des administrateurs scolaires:*

M. G. G. Auchinleck, président.

*De l'Université de l'Alberta:*

D<sup>r</sup> Lorna McCallum, directrice, «Testing and Remediation».

*Du Rassemblement canadien pour l'alphabétisation et du Conseil scolaire de la ville de Toronto:*

M<sup>me</sup> Pamela McConnell, administratrice scolaire, coprésidente de L'Adult Basic Education Consultative Committee, coprésidente du Special Education Advisory Committee et présidente du Inner City Committee;  
M. Bert D'Antini, agent de l'Éducation permanente et aux adultes, Service de l'éducation permanente;  
M<sup>me</sup> Marianne Williams, administratrice, Éducation de base aux adultes, Service de l'éducation permanente.

*(Continued on previous page)*



*(Suite à la page précédente)*













JUL 19 1989



